



MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen“

verfasst von / submitted by

Gökhan ALKAN

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree
of

Master of Arts (MA)

Wien, 2018/ Vienna, 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

A 066 589

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale Entwicklung

Betreut von / Supervisor:

Dr. Zeynep Sezgin

DANKSAGUNG

An dieser Stelle danke ich herzlich:

... meinem Vater, Bruder, meiner Schwester

für Ihre Unterstützung im Verlauf meines Studiums und für ihre große Liebe

... meiner Großmutter, meinem Großvater

für Ihre Unterstützung, für ihre große Liebe und ihren Zuspruch

... meinen Freundinnen und Freunde,

für ihre Begleitung, ihr Verständnis und ihren Zuspruch

... Frau Dr. Zeynep Sezgin

für Ihre Unterstützung, Geduld und Betreuung meiner Masterarbeit

Mein besonderer Dank geht an meine Mutter

für deine Unterstützung, große Liebe, Zuspruch, dein Verständnis

Danke Anne (Mutter),

... dass du trotz zweier großer Krankheiten nicht aufgegeben hast.

... dass du immer bei mir bist.

...

“Ich widme diese Masterarbeit meiner Familie”

(Mutter, Vater, Bruder, Schwester, Großmutter und Großvater)

Kurzfassung/Abstract

Die vorliegende Masterarbeit mit dem Titel „Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen in Österreich“ beschäftigt sich mit den möglichen Auswirkungen der Migration auf der Arbeitsmarkt- und Integrationssituation der türkischen MigrantInnen in Österreich. Diese Masterarbeit geht einerseits der Frage nach, wie sieht die Arbeitssituation von türkischen Migranten im Erwerbsalter (zwischen 15 und 64 Jahren) in Österreich hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung aus und andererseits, welche Faktoren sind für die Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen in Österreich ausschlaggebend. In der theoretischen Auseinandersetzung mit diesem Thema werden wesentliche Begriffe, rechtliche Rahmenbedingungen, Erwerbstätigkeit von türkischen MigrantInnen sowie Integrations- und Migrationspolitik in Österreich näher diskutiert. Im empirischen Teil dieser Masterarbeit wurden sechs leitfadengestützte ExpertInneninterviews in Bezug auf Migration und Integration durchgeführt und dieser Teil gibt Einblicke in die aktuellen Situationen der türkischen MigrantInnen in Österreich. Diese Arbeit hat das Ziel aus empirischen und theoretischen Ergebnissen herauszukristallisieren, mit welchen Problemen türkische MigrantInnen bei der Jobsuche und in der Arbeitsstellung in Österreich konfrontiert werden.

Abstract

The present master's thesis entitled "Labor Market Integration of Turkish Migrants in Austria" deals with the possible effects of migration on the work and integration situation of Turkish migrants. On the one hand, this thesis addresses the question of what is the working situation of Turkish migrants of working age (between 15 and 64 years) in Austria in terms of unemployment and labor force participation, and on the other hand, which factors are decisive for the labor market integration of Turkish migrants. In the theoretical discussion of these topic essential concepts, legal framework conditions, gainful employment of Turkish migrants as well as integration and migration policy in Austria are discussed in more detail.

In the empirical part of this master thesis, six expert interviews were conducted on migration and integration, and this part provides insights into the current situation of Turkish migrants in Austria. Through the empirical and theoretical findings were targeted in this work, with which problems Turkish migrants confront in finding a job and in the working position in Austria.

INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG.....	2
Kurzfassung/Abstract	4
1.Einleitung.....	8
1.1. Hintergrund und Ziele der Studie.....	8
1.2. Forschungsleitende Fragestellung.....	10
1.4. Aufbau der Arbeit.....	12
1.5.Forschungs-und Erkenntnisinteresse.....	13
2. Theoretische Grundlagen.....	14
2.1. Migration.....	14
2.2.Integration.....	15
2.3. Arbeitsmigration.....	17
2.4. Migrations- und Integrationspolitik in Österreich.....	18
2.4.1. Migrationspolitik in Österreich.....	18
2.4.2 Integrationspolitik in Österreich.....	21
3. Rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitsmarktintegration.....	24
5.1. Staatsbürgerschaft – StbG.....	25
5.2. Aufenthalt und Niederlassung.....	28
4. Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit von türkischen MigrantInnen im österreichischen Arbeitsmarkt.....	29
3.1.2.1. Erwerbstätigkeit von türkischen MigrantInnen.....	29
3.1.2.2. Berufsstellung der türkischen MigrantInnen.....	31
3.1.3. Arbeitslosigkeit der türkische MigrantInnen.....	32
5. Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration.....	34
5.1. Sprache.....	35
5.1.1. Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe.....	36
5.2. Schulbildung.....	37
5.2.1. Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe.....	39
5.3. Berufliche Bildung und Lehre.....	39
5.3.1.Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe.....	40
5.4. Identifizierung und Anerkennung von Qualifikationen.....	41
5.4.1.Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe.....	42
5.5. Beratungen.....	43
5.5.1.Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe.....	43

II. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

6. Methodik und Vorgehensweise.....	44
6.1. Auswertungsverfahren.....	45
6.2. Erhebungsmethoden.....	46
6.3. Auswahl der ExpertInnen.....	47
6.4. Der Überblick des Sozialpartners und die Darstellung der türkischen Migrationsorganisationen in österreichischen Arbeitsmarkt.....	49
6.4.1. Das Arbeitsmarktservice.....	49
6.4.2. CARITAS.....	50
6.4.3. Die Arbeiterkammer.....	50
6.4.4. ISOP: Innovative Sozialprojekte.....	50
6.4.5. ZEBRA: interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum.....	51
6.5.6. OMEGA – Transkulturelles Zentrum für psychische und physische Gesundheit und Integration.....	51
6.5. Türkische MigrantInnenorganisationen in Österreich.....	52
6.5.1. Peregrina.....	52
6.5.2. Der Verein VTEÖ (Vereinigung Türkischer Eltern in Österreich.....	52
6.5.3. Orient Express.....	53
6.5.4. Die Türkische Kulturgemeinde in Österreich.....	53
6.6. Darstellung der Ergebnisse.....	54
6.6.1. Arbeitsmarktlage und das Probleme für türkische MigrantInnen im österreichischen Arbeitsmarkt.....	54
6.6.1.1. Geschlechtsspezifische Probleme im Arbeitsmarkt.....	55
6.6.1.2. Die traditionellen Familienmodelle.....	56
6.6.2. Erwerbstätigkeit.....	58
6.6.2.1. Herausforderungen bei der Arbeit.....	58
6.6.2.2. Beschäftigungsverhältnisse der türkischen Frauen.....	59
6.6.2.3. Berufsstellung der türkischen MigrantInnen.....	60
6.6.4. Qualifikationen.....	62
6.6.4.1. Fachliche Qualifikationen.....	62
6.4.4.2. Die wirtschaftliche Nachfrage.....	64
6.4.4.3. Qualifikationsmaßnahme.....	65

6.6.5. Soziale Netzwerke.....	67
6.6.5.1. Die Rolle des Sozialen Kreises.....	67
6.6.5.2. Der Kontakt.....	68
6.6.6. Religion.....	71
6.6.7. Rechtliche Rahmenbedingungen.....	73
6.6.7.1. Das Staatsbürgerschaftsgesetz.....	73
6.6.7.2. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz.....	75
6.6.7.3. Vorschläge für die Änderung der Rechtslage.....	76
6.6.8. Integrationspolitik.....	77
6.6.8.1. Projekte und Maßnahmen.....	78
6.6.8.2. Kursangebote.....	80
6.6.9. Zusammenfassung.....	81
7. Schlussfolgerungen.....	83
8.Literaturverzeichnis.....	86
9. Anhang	
Überblickstabelle der Entstehungsgeschichte der österreichischen Staatsbürgerschaft.....	96
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis.....	97
ExpertInnen-Interviewleitfaden.....	98

Die Arbeitsmarktintegration von türkischen Migrantinnen und Migranten in Österreich

(Politiken und Maßnahmen in Österreich)

1. Einleitung

1.1 Hintergrund und Ziele der Studie

Nach dem Zweiten Weltkrieg haben viele westeuropäische Länder Arbeitskräfte besonders aus Drittstaaten angefordert und daraufhin begann die Migration erst mit einem Abkommen mit Italien in Rom. Später folgten Abkommen mit Spanien, Griechenland, Türkei, Portugal und Jugoslawien.¹ Nach diesen Abkommen sind die ausländischen Arbeitskräfte in den 60er und 70er Jahren vorübergehend nach Europa gewandert, um die steigende Arbeitskräfteknappheit zu mildern. Bis Mitte der 80er Jahre war der Anteil der Migranten in Österreich im internationalen Vergleich relativ niedrig.² (Biffl 2012, 3) Mit dem Fall des Eisernen Vorhangs und den Möglichkeiten, die sich durch diese Ost-West-Flüsse eröffneten, stieg die Migration nach Österreich rasch an. Dies wurde durch den Abbau des benachbarten ehemaligen Jugoslawien, mit dem Österreich starke historische und kulturelle Bindungen hat, weiter angeheizt. Die ausländische Bevölkerung hat sich zwischen 1985 und 1993 mehr als verdoppelt und der Anzahl der MigrantInnen bis heute kontinuierlich gestiegen.³ Nach der IAO (Internationale Arbeitsorganisation) betrug die Zahl der erwerbstätigen Arbeitsmigranten und Arbeitsmigrantinnen derzeit rund 150 Millionen, aufgrund dessen Migration in erster Linie ein mit Arbeit in Zusammenhang stehendes Thema ist.⁴

Die Realität, dass Problemstellungen im Zusammenhang mit dem Thema „Die Arbeitsmarktintegration von türkischen Migrantinnen und Migranten in Österreich“ spielen heute eine zunehmende Rolle und die Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen aufgrund jahrelanger politischer und wirtschaftlicher Probleme an sich ist in den Mittelpunkt gerückt.

¹ Gächter, August. "Migrationspolitik in Österreich seit 1945." Zentrum für Soziale Innovation. Wien (2008).⁴

² Gudrun Biffl, "Migration and labour integration in Austria." SOPEMI Report on Labour Migration Austria 13 (2012), Abbildung 20

³ Statistik Austria, **Wanderungen mit dem Ausland (Außenwanderungen) nach Bundesländern 1996-2016**, in

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderungen/wanderungen_mit_dem_ausland_aussenwanderungen/022922.html (Zugriff am 20.11.2017)

⁴ ILO (International Labour Organization), verfügbar auf <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm> (Zugriff am 08.10.2017)

Trotz der großen Anzahl der türkischen MigrantInnen in Österreich sind Daten und Forschungen über die Integration von türkischen MigrantInnen knapp. Besonders gibt es Forschungslücken im Bereich der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Österreich – vor allem über türkische Arbeitsmigranten. Ausländer werden erst seit 1981 nur durch die Staatsangehörigkeit in der österreichischen Bevölkerungsstatistik definiert und Daten über Migrationsströme nach Staatsangehörigkeit sind erst seit 1998 verfügbar. (Fassmann & Stacher, 2003, 4).

Statistiken über die ausländische Bevölkerung neigen daher dazu, die Lücken in den Arbeitsmarktaussichten zwischen MigrantInnen und im Ausland geborene Personen mit Migrationshintergrund zu überschätzen. In den vergangenen Jahren wurde die Arbeitskräfteerhebung allmählich an die Bedürfnisse der Migrationsforschung angepasst. Im Jahr 2004 wurde das Design des **Mikrozensus**⁵ überholt. Der österreichische Mikrozensus ist die prinzipielle Quelle für Daten und Forschung, die Informationen über den Geburtsort des Befragten enthält. Es gab auch eine Reihe von neuesten Initiativen, die dazu beitragen sollten, das erhebliche Defizit in Daten und Forschung anzugehen. Im ersten Quartal 2008 enthielt die österreichische Arbeitskräfteerhebung ein **Ad-hoc-Modul**⁶ für Einwanderer. Fragen waren der Grund für die Migration, die Entstehung von Qualifikationen und Informationen über die Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Die Informationen über die Geburtsländer der Eltern mit Migrationshintergrund sind seit 2008 regelmäßig in den österreichischen Mikrozensus eingeschlossen und bieten so die Möglichkeit. Das sogenannte Data Warehouse des **österreichischen Arbeitsmarktes**⁷ (AMS) ist ein potenziell mächtiges Instrument für die Analyse der Arbeitsmarktintegration der MigrantInnen. Seit 2010 können auch Informationen aus dem Data Warehouse mit Daten aus der **Arbeitskräfteerhebung** verknüpft werden. Dies sollte einen Schub für die Forschung auf die Arbeitsmarktintegration in die Zukunft darstellen.

⁵ Informationen finden sich in:

https://www.statistik.at/web_de/frageboegen/private_haushalte/mikrozensus/index.html (Zugriff 28.11.2017)

⁶ Ad-Hoc Modul in: http://www.statistik.at/web_de/presse/073531.html (Zugriff am 28.12.2017)

⁷ Die Arbeitsmarktdaten in: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/> (Zugriff am 28.12.2017)

1.2 FORSCHUNGSLEITENDE FRAGESTELLUNG:

Hauptfrage: Nach Anbetracht der Fällen leiten sich folgende Fragestellungen für die Arbeit ab:

- Wie sieht die Arbeitssituation von türkischen MigrantInnen im Erwerbsalter (zwischen 15 und 64 Jahren) in Österreich hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung aus und welche Faktoren sind für den Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen ausschlaggebend.

Folgende Fragen

- Welche Probleme gibt es für türkische MigrantInnen im Arbeitsmarkt in Österreich?
- Welche Faktoren sind für den Berufsstatus der türkischen MigrantInnen in Österreich entscheidend?
- Welche rechtlichen Hindernisse erschweren die Integration von türkischen MigrantInnen im Arbeitsmarkt in Österreich?

Die Masterarbeit gliedert sich in zwei Abschnitte:

Aus meiner Sicht ergeben sich für diese Arbeit zwei Schwerpunkte: ein räumlicher – Österreich und ein zielgruppenspezifischer – türkische ArbeitsmigrantInnen. In dieser Arbeit liegt der Schwerpunkt auf der sozialen und rechtlichen Integration von türkischen MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich.

Der theoretische Teil beschäftigt sich mit der Diskussion der Arbeitsmarktintegration von türkischen Migrantinnen in Österreich. Ich möchte die Integration von türkischen ArbeitsmigrantInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt mit verschiedenen Aspekten untersuchen und überprüfen. Die aktuelle Forschung zu diesem Thema ist auf mehrere Themenbereiche verteilt. In dieser Arbeit werden österreichische Migrations- und Integrationspolitik, Arbeitsmigration in Österreich und die Herausforderungen der Integration konstruktive Wege zur Integration aus Konfliktlösungsperspektive untersucht. In der vorliegenden Arbeit wird versucht, die Herausforderungen im Zusammenhang mit der türkischen Einwanderung in Österreich besser zu verstehen und mehrere Perspektiven zu diesem Thema konsolidieren, um ein umfassenderes Verständnis und einen umfassenderen Ansatz zur Bewältigung der Herausforderungen der Integration von türkischen MigrantInnen zu entwickeln. Es besteht die Hoffnung, Richtlinien zu entwickeln, die auf einem tiefen Verständnis der Situation basieren.

Es wird erwartet, dass diese Art der Exploration die Entwicklung eines Rahmens erleichtern wird, der zu einem vollständigeren und effektiveren Ansatz führen könnte, der von Gesellschaften genutzt werden kann, die sich mit der Integration mehrerer Kulturen in einer einzigen Gesellschaft konfrontiert sehen. Die vorliegende Masterarbeit zielt darauf ab, die verschiedenen Maßnahmen in den Bereichen Sprache, Bildung, Berufsausbildung, Schulbildung, Anerkennung von Qualifikationen, Beratung, und Soziale Netzwerke auszudrücken.

Die normative und inhaltliche Dimension der Integrationspolitik Österreichs greifen auf die Ziele und Aufgaben der Integrationspolitik zurück. Neben diesen Zielen werden auch die Qualifikationsstruktur, Erwerbstätigkeitssituation und Berufsstellung der türkischen MigrantInnen durch die verschiedenen graphischen Darstellungen analysiert.

In dieser Arbeit wurde ich auch Rechtsrahmen für den Zugang zur Staatsbürgerschaft, die damit verbundene politische Umsetzung und den Zusammenhang zwischen der Einbürgerung und Integration der Migranten in den österreichischen Kontext analysiert. Ich möchte das österreichische System des Zugangs zur Staatsbürgerschaft beschreiben, einschließlich der geltenden Gesetze und Politik und dazu werde ich analysieren, wie der Zugang zur Staatsbürgerschaft mit der Integration im österreichischen Kontext zusammenhängt.

Der empirische Teil befasst sich mit sechs Interviews mit den Expertinnen über die Integration von türkischen MigrantInnen. Ich wollte mit den Experteninterviews die aktuelle Situation und Probleme von türkischen Arbeitsmigrantinnen im österreichischen Kontext definieren und eine vertiefte Analyse über die Arbeitsmigranten, Integration und den österreichischen Arbeitsmarkt erfassen. Anhand der durchgeführten Befragungen kann die Situation, beispielsweise Integration und Rechtstellung der MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich, besser thematisiert werden. Zudem sind ExpertInneninterviews essentiell, um kritische Reflexionen vornehmen zu können.

1.4 AUFBAU DER ARBEIT

Das erste Kapitel befasst sich mit der Klärung der Begrifflichkeiten „Migration“ und „Integration“ und betont einen Überblick über die Entwicklung der österreichischen Migrationspolitik und Integrationspolitik.

Im zweiten Kapitel beinhaltet die spezifische Situation von Migrantinnen am österreichischen Arbeitsmarkt, ausgehend vom rechtlichen Blickpunkt bis hin zu einer Übersicht von politischen Bedingungen.

- Ausländerbeschäftigungsgesetz
- Staatsbürgerschaftsgesetz
- Aufenthalt und Niederlassung

Im dritten Kapitel wird die Erwerbstätigkeit, Berufsstellung und Arbeitslosigkeit der türkischen MigrantInnen analysiert. Auch wird ein Überblick über die Arbeitssituation in den österreichischen Großstädten gegeben.

Im vierten Kapitel möchte ich anhand der politischen Vorgehensweise die Integration von türkischen MigrantInnen darstellen und überprüfe die unterschiedlichen Aspekte. Der Fokus liegt dabei auf wichtigste Maßnahmen in Bereichen Sprache, Bildung, Berufsausbildung und Lehre, Anerkennung von Qualifikationen und Beratung, dass türkische MigrantInnen in diesem Gebieten Probleme aufweisen.

Das fünfte Kapitel befasst sich mit der empirischen Untersuchung. Im Rahmen der Masterarbeit wurden sechs Leitfadeninterviews geführt. In diesem Teil werden Zielsetzung der empirischen Erhebung, Auswertungsmethode, Erhebungsmethode und die Interviewergebnisse dargestellt. In diesem Kapitel werden auch daher insbesondere die allgemeine österreichische Politik der Arbeitsmarktintegration und ihre Organisation dargestellt.

Kapitel 6 schließt diese Arbeit. Es erfolgt ein Rückblick, welcher die wichtigsten Erkenntnisse zusammenfassend wiedergibt und so die angestrebte Beantwortung der forschungsleitenden Fragen beinhaltet. Der Zusammenfassung folgen ein Fazit und die Schlussbemerkung.

1.5.Forschungs-und Erkenntnisinteresse

Als meine Mutter ein Jahr alt war, sind meine Großeltern in den 70er Jahren wegen der schlechten Lebensbedingungen, der hohen Arbeitslosigkeit und der schwierigen finanziellen Situation in der Türkei als Arbeiter/-innen nach Deutschland, Berlin, migriert. Sie haben rund 15 Jahre dort gelebt und in vielen verschiedenen unqualifizierten Berufen gearbeitet wie beispielsweise als Putzhilfe und Fabrikarbeiter/-in. Im Zuge dessen wurden sie während ihres Lebens in Deutschland wegen der schlechten beruflichen und schulischen Bildung und der fehlenden Sprachkenntnisse mit Problemen konfrontiert. Andererseits wird meine Mutter als positives Beispiel für diese Integrationsprozesse angesehen. Sie hat an einer deutschen Schule studiert und ihre Zeit meistens mit deutschen und/oder anderen ausländischen Schüler/-innen und Kollegen und Kolleginnen verbracht. Obwohl sie eine gute Schulbildung und Deutschkenntnisse hat, hat meine Mutter wegen einiger Probleme in der Türkei sehr früh geheiratet und sich um Kinder und Haushalt gekümmert und nicht gearbeitet. Dieses konkrete Beispiel hat mein Interesse für die Arbeitsmarktintegration geweckt, deswegen werde ich in meiner Masterarbeit den Fokus auf die Integration von Migranten und Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt legen.

2. Theoretische Grundlagen

2.1. Migration

Das Wort Migration kommt vom lateinischen Wort „migrare“ was so viel bedeutet wie „(Aus-)Wanderung, Umzug“. Die Definitionen von Migration werden von verschiedenen WissenschaftlerInnen und Organisationen in verschiedenster Art aufgerollt. So interessieren sich beispielsweise SozialwissenschaftlerInnen besonders für gesellschaftliche Folgen der Migration und in diesem Kontext wird Migration von Treibel wie folgt definiert:

„Migration ist der auf Dauer angelegte bzw. dauerhaft werdende Wechsel in eine andere Gesellschaft bzw. in eine andere Region von einzelnen oder mehreren Menschen“ (Treibel 2011: 21). Und zweitens vollzieht die Definition Unterscheidungen laut Migration von der International Organisation für Migration (IOM):

„Wanderungsbewegungen von (Gruppen von) Personen von einem Land in ein anderes, mit einer längerfristigen oder dauerhaften Verlagerung des Lebensmittelpunktes bzw. Wohnsitzes“⁸(IOM 2003, 17).

Oswald definierte im Jahr 2007 Migration folgendermaßen:

„Migration wird daher im Weiteren verstanden als ein Prozess der räumlichen Versetzung des Lebensmittelpunktes, also einige bis alle relevanten Lebensbereiche, an einen anderen Ort, der mit der Erfahrung sozialer, politischer und/oder kultureller Grenzziehung einhergeht“. (Oswald 2007, 13)

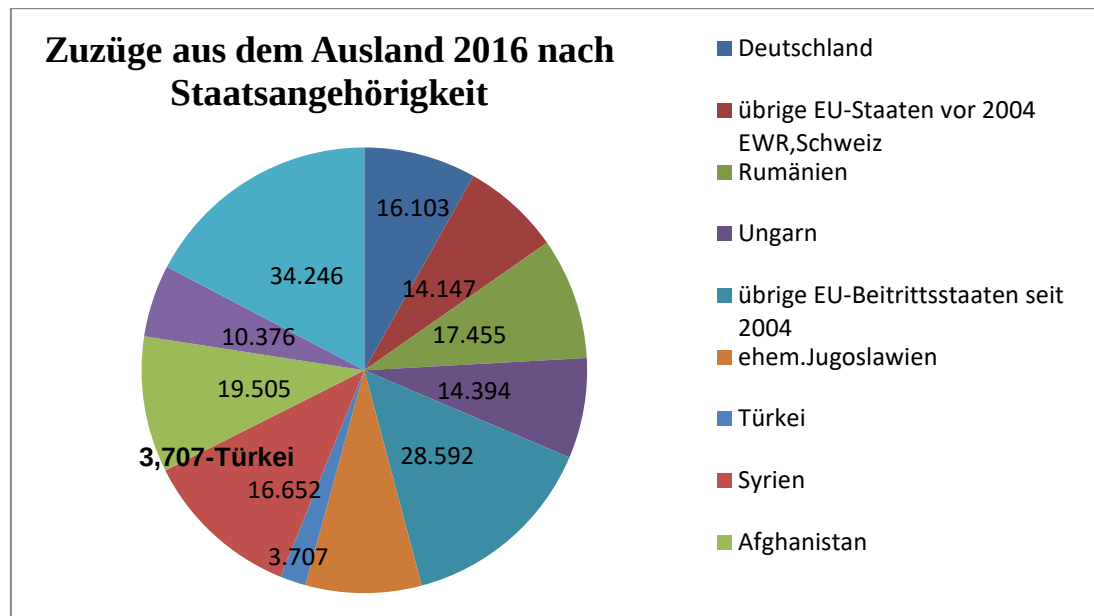
Ursachen der Migration unterscheiden als Arbeitsmigration (freiwilliger Wanderung) und Fluchtmigration (unfreiwilliger Wanderung). Determinieren hier schlechte Arbeits- und Lebensbedingungen, inklusive langer Arbeitszeiten, einer hohen Arbeitslosigkeit und einer schwierigen finanziellen Situation der Migrationsentscheidung der Menschen nach fremden Ländern.

Migration wird ein wesentlicher Motor der menschlichen Entwicklung in Österreich gesehen und in den 1960er Jahren wuchs die Intensität der Arbeitsmigration in Österreich bezüglich der schnellen wirtschaftlichen Entwicklung, gefolgt von einer erhöhten Interesse nach Arbeitskräften beträchtlich.

⁸ IOM, Soziale Exklusion und Gesundheit von MigrantInnen in Österreich (2003), S. 17.

In der zweiten Hälfte der 80er Jahre und vor allem nach dem Zusammenbruch des kommunistischen Regimes in den Ländern Mittel- und Osteuropas begann die Zahl der Ausländer, darunter türkische MigrantInnen, auf den österreichischen Arbeitsmarkt wieder zu steigen und heute spielt das Konzept der Migration eine wichtige Rolle in Österreich.

Grafik: 1



Quelle: Statistik Austria, Wanderungsstatistik 2016

2.2. Integration

„Das lateinische Wort „integratio“ bedeutet „Wiederherstellung oder die Erneuerung eines Ganzen“ oder „Einbeziehen in ein größeres Ganzes“. (Barner, 2007, S.30.)

Integration konzentriert sich nun auf verschiedene Bereiche und Dimensionen, wie beispielweise wirtschaftliche, sozio-kulturelle und rechtliche Dimensionen.

„Der Expertenrat versteht „unter Integration“ in der Einwanderungsgesellschaft weiterhin die empirisch messbare und die international zu fördernde, möglichst chancengleiche Partizipation in den zentralen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens“(Expertenrat 2015,15).

Fassmann geht im folgenden Zitat auf die Definition der Integration ein:

„Integration stellt auf alle Fälle einen Prozess des Lernens, des Anpassens, der Adaptierung dar, unabhängig von der Frage, wie weit dieser Lernprozess gehen soll: bis zur perfekten Anpassung (Assimilation) oder nur bis zur notwendig erachteten Anpassung.“ (Fassmann et al. 2003: 10)

Der NAP definiert: „Die Integration als einen wechselseitigen Prozess, der durch gegenseitige Wertschätzung und Respekt geprägt ist, während klare Regeln den sozialen Zusammenhalt und den Frieden sichern“. ⁹

Auch vollzieht zweitens die Definition Unterscheidung laut Integration vom nationalen Aktionsplan (NAP): „Integration ist eine der großen Herausforderungen Österreichs für den Erhalt des sozialen Friedens und des wirtschaftlichen Erfolgs. Gesellschaftliche Vielfalt ist als Chance für die wirtschaftliche Entwicklung zu nutzen“ (NAP 2010, 8).

Darüber hinaus wird die eine gelungene Integration als genügende Kenntnisse der deutschen Sprache für Beschäftigung, für Bildung und für Beziehung mit öffentlichen Institutionen gesehen. Durch Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge werden die Integration und das Ziel wie folgt dargestellt:

„Integration ist ein langfristiger Prozess. Sein Ziel ist es, alle Menschen, die dauerhaft und rechtmäßig in Österreich leben in die Gesellschaft einzubeziehen. Zuwanderern soll eine umfassende und gleichberechtigte Teilhabe in allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglicht werden. Sie stehen dafür in der Pflicht, Deutsch zu lernen sowie die Verfassung und die Gesetze zu kennen, zu respektieren und zu befolgen“. ¹⁰ (Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge).

Andere wichtigste Dimension der Integration wird wie folgt ausgedrückt:

„Die doppelte Orientierung spiegelt sich auch in den Äußerungen zum Zusammenhang des Engagements im Herkunftsland mit der Integration und Situation in der Aufnahmegesellschaft wider.“ (Fauser 2010, 286)

⁹ Nationalen Aktionsplan, in:

https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/NAP/Bericht_zum_Nationalen_Aktionsplan.pdf (Zugriff am 21.02.2017)

¹⁰ Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge, in:

<https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/function/glossar.html?lv3=1504494> (Zugriff am 29.04.2017)

2.3.Arbeitsmigration

„Die Arbeitsmigration umfasst Personen, denen Österreich das Recht zugesteht, legal einzureisen und die früher oder später einen Zugang zum österreichischen unselbstständigen Arbeitsmarkt erhalten“. (Bichl/Schmid/Szymanski, 2006, 29)

Arbeitsmigration ist ein wichtiges Phänomen seit dem 18. bzw. 19. Jahrhundert. Arbeitsmigration bezieht sich erwartungsvoll auf eine wirtschaftlich bessere Zukunft der zweiten Generation. Die Arbeitsmigration wird von Sassen wie folgt beschrieben:

„In der Vorstellungswelt der napoleonischen Zeit war der Begriff der Migration an Krieg und religiöse Verfolgung gebunden war und bis heute sind Migrationen durch Krieg und Intoleranz in der historischen Erinnerung lebendiger geblieben als es die Arbeitsmigration“. (Sassen 1996: 20)

Die unqualifizierte und hoch qualifizierte Arbeit ist noch immer die am weitest verbreitete Form der Erwerbsarbeit von MigrantInnen. In Österreich erscheint besonders die unqualifizierte Arbeit hinsichtlich des Berufsstatus der Personen mit Migrationshintergrund als problematisch.

Die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen in folgendem Zitat wie folgt dargestellt:

“The Austrian labour market places strong importance on formal qualifications which poses particular challenges for immigrants. First, they are strongly overrepresented among the low-educated, which hampers their employment prospects. Second, those who have qualifications from their origin countries find them discounted on the Austrian labour market. (Krause /Liebig 2011, 4). MigrantInnen arbeiten also hauptsächlich in der unqualifizierten Haus- und Pflegearbeit, im Vergnügungsgewerbe, in der Textil- und Bekleidungsindustrie und in geringerem Umfang in der Landwirtschaft.¹¹ Laut Huber wird diese Situation wie folgt beschrieben: „Ausländische Arbeitskräfte sind auf den Arbeitsmärkten der meisten Länder auf vielerlei Weise benachteiligt. Sie erhalten im Allgemeinen einen geringeren Lohn als Einheimische, sind häufiger arbeitslos oder nicht erwerbstätig und arbeiten auch öfter in Berufen, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen“(Huber 2010,7)

¹¹ Siehe im Detail Tabelle 2

2.4. Migrations- und Integrationspolitik in Österreich

2.4.1 .Österreichs Migrationspolitik

„Migrationspolitik beinhaltet politische Maßnahmen, die auf die Mobilität von Menschen über die Nationalstaaten hinaus abzielen. Sie beinhaltet die Steuerung, die Kontrolle, die Beschränkung, die Verhinderung und die Erfassung von Migration“ (Ataç 2011, 316).

Österreich ist ein Land mit rund acht Millionen Einwohnern und Einwohnerinnen und mit einer langjährigen Geschichte der Einwanderung, Auswanderung und Transitmigration, die im Wesentlichen dem Muster der Zuflüsse aus dem Osten und den Abflüssen nach Westen folgt.

Im Jahre 1919, nach dem Ersten Weltkrieg, der die Auflösung des österreichisch-ungarischen Reiches herbeigeführt hatte, wurden die Kriterien für die österreichische Staatsangehörigkeit neu definiert. In der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg basiert die Migration nach Österreich auf zwei Säulen. Die **erste** ist die sogenannte "Gastarbeiter" Migration aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien sowie die nachfolgende Familienmigration aus diesen Ländern. Die andere ist die humanitäre Migration, vor allem aus Mittel- und Südosteuropa, **stellte die zweite** Säule dar und betraf Österreich als Zielland, aber auch als neutrales Transitland zwischen den beiden Blöcken der Kalten Kriegszeit.

Von Anfang der 1960er Jahre bis Mitte der 1970er Jahre führte dies zur Rekrutierung von Gastarbeitern, vor allem aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien, um die Beschäftigungsanforderungen einer wachsenden Wirtschaft zu erfüllen. Wegen einer hohen Arbeitslosigkeit in der Türkei in den 1960'er Jahren unterstützte die türkische Regierung die Entscheidung zur Migration. Die Gründe für die Rekrutierung werden wie folgt beschrieben:

„Um die bürokratischen Anwerbeverfahren zu umgehen, rekrutierten die Unternehmer zunehmend selbst im Bekanntenkreis ihrer ausländischer Mitarbeiter, und diese holten ihre Verwandten und Bekannten ins Land.“(Perchinig 2010 ,17).

Die österreichische Gastarbeiterregelung vorgesehen, wodurch ein Rotationssystem, das die Einstellung und den Austausch von ausländischen Arbeitskräften kurzfristig als Reaktion auf Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ermöglichen würde. Diese Auswanderung hat sich in jüngster Zeit durch den Asylsprung fortgesetzt.

Nach dieser Periode waren die Migrationsströme von der Abwanderung der Familienmitglieder der Gastarbeiter geprägt. In den frühen 1970er Jahren wurde deutlich, dass sich die Präsenz der türkischen Gemeinschaft von temporär zu dauerhaft veränderte. Im Jahr 1973, auf dem Höhepunkt der Gastarbeiterrekrutierung, wurde Österreich von dem ersten Ölpreisschock getroffen, der einen Wendepunkt in der Arbeitsmigrationspolitik setzte. Viele Arbeitsmigranten kehrten in den folgenden Jahren in ihre Herkunftsländer zurück und die Zahl der registrierten ausländischen Arbeitnehmer sank zwischen 1974 und 1984. (Bauböck 1996, 14)

Diese Reaktion auf die Ölkrise wird wie folgt dargestellt: „The reaction to the oil crisis of 1973 was similar in most western countries: to stop further immigration, to encourage those who had arrived previously to return home and to require from those who stay to assimilate into the host society.” (Wets 2006, 87)

Im Anschluss daran beschränkte sich die Rekrutierung türkischer Arbeitskräfte durch Westeuropa, insbesondere Österreich, auf wenige hoch qualifizierte Arbeitskräfte wie türkische Lehrer. Ausgehend von einem solchen Trend stiegen die Einwanderungsströme in den 1980er Jahren stark an, und verwandte Diskurse wurden zum Zentrum einer gewaltigen Debatte in Politik und Öffentlichkeit. Der wichtigste Wendepunkt für türkischen MigrantInnen war zwischen 1989-1993 (Atac 2014, 280 zit. nach Kraler 2011, 30).

Im Laufe der 1980er und Anfang der 1990er Jahre erfuhren die Seit Ende der Neunzigerjahre gibt es eine Verschiebung der Migrations- und Integrationspolitik auf europäischer Ebene. Mit den Veränderungen in die Migrationspolitik wurden die Entwicklungen in die 1990er Jahre in Österreich beobachtet.

Der Fall des Eisernen Vorhangs löste weitverbreitete Ängste vor massiven Migrationsströmen aus Osteuropa aus und der gewaltsame Zerfall Jugoslawiens löste massive Zuflüsse von Flüchtlingen aus Gebieten in den Südosten Österreichs aus. Diese Flüsse kamen zusätzlich zu einer rasch steigenden Anzahl von Asylbewerbern und MigrantInnen. Diese Flüsse kamen zusätzlich zu einer rasch steigenden Anzahl von Asylbewerbern und MigrantInnen. (Bauböck 1996 , 20)

Die politische Krise im zerfallenden Jugoslawien nach 1990 und der Beginn des Krieges 1992 haben die Anzahl der in Österreich lebenden Jugoslawen nochmals erhöht. Im Jahr 1993 wurde ein neues Ausländergesetz in Österreich eingeführt, das Aufenthaltsgesetz, stellte Kontingente für verschiedene Kategorien von Migranten fest.

Aufgrund restriktiver gesetzlicher Regelungen sind türkische MigrantInnen mit Problemen in Österreich gegenübergestellt. Die offizielle Rekrutierung kam zum Stillstand und der Zugang zum Arbeitsmarkt war beschränkt. Im Jahr 1998 wurde ein neues Einbürgerungsgesetz verabschiedet. Dazu gehören das Prinzip der Jus Sanguinis und eine reguläre Wartezeit von 10 Jahren für die Einbürgerung.

Ab 2005 wurde das restriktive Gesetzgebung für MigrantInnen von der österreichischen Regierung noch erweitert und umgesetzt. Einer der wichtigsten Veränderungen des österreichischen Staatsbürgerschaftsrechts wird im Jahr 2006 stattgefunden. Durch diese Novelle werden Regeln der Erwerb der Staatsbürgerschaft erschwert und für die erfolgreiche Integration der MigrantInnen wird die rechtliche Barriere mitgebracht. Schließlich leben in Österreich derzeit ca. 1,900 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich. (migration & integration.zahlen.daten. indikatoren 2016, 22).

2.4.2. Österreichs Integrationspolitik

In diesem Abschnitt wird der Gesamtzusammenhang für die Integrationspolitik in Österreich diskutiert. Es beginnt mit einer historischen Aussicht über die Geschichte der Zuzug nach Österreich, um zu erklären, wie sich die wichtigsten aktuellen Einwanderungsgruppen herausgebildet haben. Im Anschluss daran werden die Entwicklung und die aktuelle Struktur der Integrationspolitik präsentiert, zusammen mit dem österreichischen Arbeitsmarkt.

Integrationspolitik ist ein umfassender Ansatz, der auf die Stärkung der gesellschaftlichen, sprachlichen, schulischen, wirtschaftlichen und politischen Integration von Menschen abzielt.

Trotz der langjährigen Präsenz von Immigranten in Österreich entwickelte sich die Integrationspolitik vor Kurzem. Über die Nachkriegsära war die österreichische Politik gegenüber Ausländern eng mit dem Begriff der Gastarbeiter Migration verbunden, dass auf dem Konzept der vorübergehenden Zuflüsse ausländischer Arbeiter aufgebaut wurde.

Die österreichische Integrationspolitik begann sich erst Ende der 80er Jahre an die Tatsache der ständigen Beilegung von Einwanderern anzupassen, als viele der ehemaligen "Gastarbeiter" und ihre Familien bereits seit mehr als fünfzehn Jahren in Österreich lebten. Die Integration wurde Anfang der 90er Jahre zum Thema der Migrationspolitik in Österreich und gehört seither zur politischen Debatte. Allerdings ist die Integration seit Anfang der 2000er Jahre ein wichtiger Schwerpunkt der nationalen Politik in Österreich.

Ein anderer wichtiger Schritt wurde 2003 getroffen, als die Regierung eine so genannte "Integrationsvereinbarung¹²" einführte, die auf neue Ankünfte zielte. Der seit 2003 entwickelte Rahmen für die Integrationspolitik ist geprägt von verschiedenen Hauptmerkmalen, die sich in der Integrationsvereinbarung widerspiegeln. Das wichtigste Merkmal ist der starke Fokus auf die sprachliche Integration. Die Erlangung der deutschsprachigen Kompetenz wird als Schlüssel für die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration und das Hauptmerkmal des Integrationsvertrages hervorgehoben.

¹² Informationen finden sich über der Integrationvereinbarung 2003 in, <http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NOR40035735> (Zugriff am 21.11.2017)

Das AMS verstärkte auch seine Bemühungen, die Einwanderer besser zu erreichen, unter anderem durch die Bereitstellung spezifischer Beratungen für Einwanderer und Informationsmaterialien für Einwanderer. Darüber hinaus hat das AMS versucht, den Anteil der Personen mit einer Einwanderung zu erhöhen. Das AMS hat ein umfassendes Diversity Management¹³ entwickelt und bietet unter anderem ein spezielles Diversity Training für seine Mitarbeiter.

Das zweite wesentliche Merkmal ist der obligatorische Charakter von Integrationsmaßnahmen. Im Januar 2010 wurde ein nationaler Aktionsplan für die Integration verabschiedet. Der Nationale Aktionsplan sieht im Wesentlichen bestehende Maßnahmen in Bezug auf sieben Handlungsfelder wie Arbeitsmarkt, Bildung, Wohnen, Gesundheit, Soziales System, Freizeitaktivitäten und öffentliche Meinung. Ihr Hauptziel ist die Durchsetzung der Koordination der verschiedenen Akteure im Bereich der Integrationspolitik. Der Integrationskoordinationsprozess und die Entwicklung geeigneter Maßnahmen werden von einem unabhängigen "Expertenrat" im Jahr 2010 unterstützt. Im folgenden Zitat wird auf die Funktion des Expertenrats eingegangen:

„Der Expertenrat verortet sich damit nicht auf einer begrifflichen Skala zwischen Integration als Assimilation auf der einen und Integration als Patchwork unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen, die ihr eigenes Kultur- und Wertesystem besitzen und leben, auf der anderen Seite.“ (Expertenrat 2010,15) .

Der Expertenrat verweist auf eine erfolgreiche Integration als ökonomische Selbstmotivität der Einwandererbevolkerung, Vertrauen in die empfangende Gesellschaft und ihre Institutionen, die Achtung der österreichischen und europäischen Rechtsordnung und Wertesysteme, die darauf beruhende Rechtsstaatlichkeit sowie relative Zufriedenheit mit dem Leben in einer Einwanderungsgesellschaft.

Der erste österreichische Integrationsbericht wurde im Juli 2011 vorgestellt und umfasst 20 Maßnahmen in den sieben Handlungsfeldern. Die Konsultationen für diese Forschung befassten sich auch mit dem Integrationsverständnis der Migranten und wie sie sich auf ihre eigenen Erfahrungen beziehen.

¹³ Wien, AMS Jugendliche. "AG Managing Diversity (2007): Managing Diversity im AMS Jugendliche." AMS Wien.

3. Rechtliche Perspektive der Arbeitsmarktintegration

„Wenngleich in Österreich trotz der zwingen Normen des Arbeitsvertrags- und Arbeitsverfassungsrechts der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt, bedarf ein mit einer Arbeitskraft ohne österreichische Staatsbürgerschaft einzugehender Arbeitsvertrag zu seiner Gültigkeit der Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, es sei denn die Person oder Tätigkeit ist vom Geltungsbereich ausgenommen oder der/die Ausländer/-in hat Freizügigkeit erworben.“(Nowotny 2007,48)

Das vorliegende Kapitel befasst sich der Rechtsstellung der MigrantInnen und erläutert dabei das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Staatsbürgerschaftsgesetz sowie das Ausländerbeschäftigungsgesetz. Die Sicherung des Schutzes der Rechte von MigrantInnen ist von essenzieller Bedeutung für die Gewährleistung menschenwürdiger Arbeit für alle Männer und Frauen. In Österreich bestimmt **das Bundesministerium** für Inneres die Regel für Einreise und Niederlassung von Drittstaatsangehörigen.

Das Recht der Arbeitsmigration wird durch das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Fremdenpolizeigesetz und Ausländerbeschäftigungsgesetz bestimmt. Mittels das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz werden Aufenthalt und Einreise konstruiert und unter unmittelbarer Weisungshoheit des Bundesministeriums für Inneres von den Fremdenbehörden der Länder oder von den Fremdenpolizeibehörden erfüllt.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz ist auch die wichtigste Steuerungsnorm für die Aufnahme von ausländischen Arbeitskräften, sowie ein arbeitsmarktpolitisches Hilfsmittel und gilt für alle Drittstaatsangehörigen. Mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz können verschiedene Angebote an Arbeitskräften durch behördliche Maßnahmen getroffen werden.¹⁴Durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz werden die unselbständige Beschäftigung von MigrantInnen am österreichischen und die Regelung der Zulassung zur Arbeit reguliert. Dieses Gesetz beinhaltet allgemein alle Drittstaatsangehörigen. EWR-Schweizer-Bürger und deren Familienangehörige, Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und ForscherInnen sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen.¹⁵(Bichl/Schmid/Szymanski 2011, 23ff.)

¹⁴**Das Ausländerbeschäftigungsgesetz**, in:

<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365>(Zugriff am 23.12.2017)

¹⁵ Bichl/Schmid/Szymanski, Das neue Recht der Arbeitsmigration. AuslBG, NAG – Text, Materialien und Kurzkommentar zu den Novellen 2011 samt einer Einführung (2011) 23ff.

3.1. Staatsbürgerschaft – StbG

„Die volle rechtliche Gleichstellung mit ÖsterreicherInnen erlangt ein/-e Fremde/-r erst durch den Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft“. (Thienel, 2007, 124).

Der Schwerpunkt "Zugang zur Staatsbürgerschaft" als Konzept hat seit Beginn der 1980 Jahre große Bedeutung in den europäischen Ländern. Ab diesem Zeitpunkt stieg das Interesse von MigrantInnen, insbesondere aus der Türkei und Ex-Jugoslawien, am Erwerb der Staatsbürgerschaft. Diese Zunahme steht im Mittelpunkt der derzeitigen innen- und außenpolitischen Debatten. Heute leben mehr als 230 Millionen Menschen außerhalb ihres Geburtslandes.

Staatsbürgerschaft ist ein multidimensionales Konzept, das die Mitgliedschaft in einem bestimmten Nationalstaat und die formalen Rechte und Pflichten bedeutet, die diese Mitgliedschaft mit sich bringt. Der anhaltende europäische Trend zur Integration einer Pflicht ist ein weiteres Element, das die große Bedeutung des Zugangs zur Staatsbürgerschaft zeigt und in demokratischen Regimen wird die politische Partizipation als ein Schlüsselement der Integration angesehen, da sie Migranten die Möglichkeit gibt, an dem demokratischen Entscheidungsprozess teilzunehmen. Daraufhin betrachten mehrere europäische Länder, darunter Österreich, die Integration als MigrantInnenpflicht mit dem Ziel, eine "aktive Staatsbürgerschaft" zu fördern.

Der Erwerb der Staatsbürgerschaft beeinflusst mit rechtlicher Sicht die Integration von MigrantInnen im Arbeitsmarkt in Österreich. Aspekte der Staatsbürgerschaftsgesetze, die die „Zugänglichkeit“ der Staatsbürgerschaft für MigrantInnen beeinflussen, sind die Voraussetzungen für eine gewöhnliche Einbürgerung wie Wohnsitzanforderungen, doppelte Staatsbürgerschaftstoleranz, Sprach- und Integrationsanforderungen.

Das österreichische Staatsbürgerschaftsregime basiert hauptsächlich auf den Grundsätzen des *ius sanguinis* und im internationalen Vergleich hat Österreich eine restriktive Staatsbürgerschaftsregelung. Kinder werden automatisch zum Zeitpunkt ihrer Geburt österreichische Staatsbürger, wenn die Mutter österreichischer Staatsbürger ist. Das gleiche gilt für den Fall, dass die Eltern verheiratet sind und nur der Vater ein österreichischer Staatsbürger ist.

David Reicher beschrieb die Ius-sanguinis im folgenden Zitat wie folgt: „Ius-sanguinis (lateinisch für Recht des Blutes) ist ein abstammungsorientiertes Staatsbürgerschaftsrecht, was bedeutet, der Erhalt der Staatsbürgerschaft wenn zumindest ein Elternteil StaatsbürgerIn des Staates ist.“(Reichel 2010, 12). Daraufhin ist der Weg zur Staatsbürgerschaft für einige sehr lang, aufwendig und teuer. Österreichs Politik ist in Westeuropa am restriktivsten und in Europa hat Österreich einen der höchsten Anteile an Nicht-EU-Bürgern, die zur Einbürgerung berechtigt sind.

Diese Situation wird in folgendem Zitat wie folgt dargestellt:

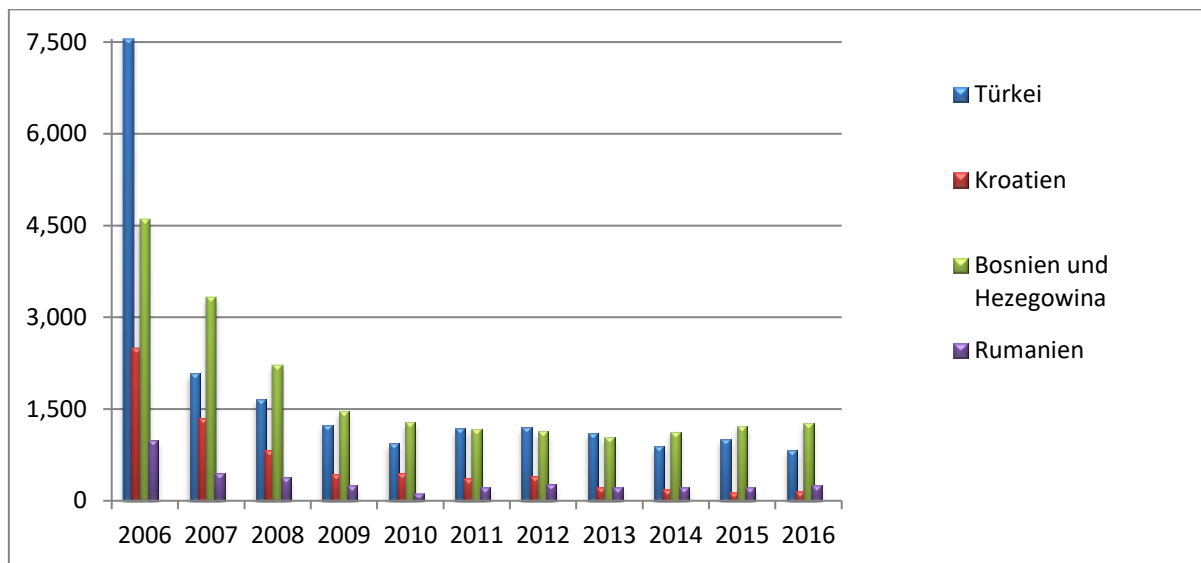
„Das ius sanguinis schließt im Land geborene Kinder ausländischer Eltern von der gleichberechtigten Teilhabe aus und verweigert damit Mitgliedern der Gesellschaft, die keinen biografischen Bezug zu irgendeinem anderen Land haben, die rechtliche Verankerung in dem Land, in dem sie leben.“ (Karasz/Perchinig 2013, 15)

Wenn man österreichische Staatsbürgerschaft erwerben möchte, muss man zuerst die **Voraussetzungen** erfüllen:¹⁶

- Ununterbrochener gesetzlicher Wohnsitz
- Kein Aufenthaltsverbot und kein Verfahren zur Aufhebung des Aufenthaltsverfahrens in Österreich
- Klares Vorstrafenregister
- Hinreichend gesicherter Lebensunterhalt
- Positive Einstellung gegenüber der Republik Österreich
- Kenntnis des demokratischen Systems und der Geschichte Österreichs und Wiens
- Nachweis der deutschen Sprachkenntnisse auf B1 Niveau

¹⁶ Staatsbürgerschaft und Soziale Rechte, in: <http://www.migration.gv.at/de/leben-und-arbeiten-in-oesterreich/rahmenbedingungen-der-integration/staatsbuergerschaft-und-soziale-rechte/> (Zugriff am 11.09.2017)

Grafik 3: Eingebürgerte Personen seit 2006 nach bisheriger Staatsangehörigkeit¹⁷



Während Einwanderer zunehmend von Liberalisierungen in ganz Europa profitieren, haben die meisten Veränderungen in Österreich in den letzten zehn Jahren die Einbürgerung weiter eingeschränkt und die Anzahl der eingebürgerten Personen sind zurückgegangen. Die Anzahl der **türkischen Eingebürgerten Personen** sind mit neuen Veränderungen in den letzten Jahren mit Vergleich anderer Länder auffällig zurückgegangen.

Diese Situation hat Dilek Çınar mit folgendem Zitat festgehalten:

„Seit der StbG-Novelle 1998 und 2005 kommen hinzu die Voraussetzungen von Sprachkenntnissen, ein schriftlicher Integrationstest und längere Wartefristen für ausländische EhepartnerInnen österreichischer Staatsangehöriger bzw. für die Erstreckung der Einbürgerung ausländischer Staatsangehöriger auf ihre EhepartnerInnen.“(Çınar 2007,45)

¹⁷ Statistik Austria, **eigene Berechnung**, in: https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/einbuengerungen/index.html (Zugriff am 11.09. 2017)

3.2. Aufenthalt und Niederlassung

In Österreich sind bestimmte Anforderungen für einen rechtmäßigen Aufenthalt gegeben. Eine entsprechende Aufenthaltsberechtigung ist die wichtigste Voraussetzung für die Integration der MigrantInnen. Der Bund ist zuständig für Gesetzgebung und Vollziehung in diesen Materien und diese Materien werden von der Bundesverwaltung nach Art. 102 B-VG erfüllt und am 2005 wurde das sogenannte Fremdenrechtspaket von dem Nationalrat verabschiedet.

Durch das Fremdenrechtspaket 2005 wurden drei zentrale Gesetze gestaltet:

- Fremdenpolizeigesetz (FPG),
- Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) und
- Asylgesetz (Asylg).

Die Erteilung, Versagung und Entziehung von humanitärem Aufenthaltstitel für Fremde, die sich länger als „sechs Monate“ in Österreich aufhalten wollen, ist im **Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz** unter dem Titel „Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen“ geregelt. (Ketan 2007, 20).

In diesem Gesetz wurden hauptsächlich Quoten für die Erteilung spezifischer Aufenthaltstitel festgelegt. Außerdem wurde die Verpflichtung zur Erfüllung einer Integrationsvereinbarung durch diese Gesetze argumentiert. In diesem Gesetz auch gibt es wichtige Voraussetzungen für den niederlassungswilligen Fremden. Gemäß NAG müssen die niederlassungswilligen Fremden den Erwerb von Sprachkenntnissen nachweisen.¹⁸ Demnach wurden Integrationskurse durch den Bund konstruiert und können durch die öffentliche Hand oder Private durchgeführt werden. Die im Niederlassungsgesetz vorgesehenen Deutsch-Integrationskurse sind sehr wichtig für türkische MigrantInnen, um die Teilnahme am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich zu stärken. Österreichische Integrationsfonds sind für die Evaluierung der Inhalte zuständig (§§ 14 Abs. 2 NAG).¹⁹

¹⁸ RIS – Rechtsinformationssystem, Gesamte Rechtsvorschrift für Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, Fassung vom 29.10.2017(2017), 4 ,in: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung/Bundesnormen/20004242/NAG%2c%20Fassung%20vom%2029.01.2015.pdf> (29.10.2017)

¹⁹ Gesamte Rechtsvorschrift für Integrationsvereinbarungs-Verordnung, Fassung vom 29.10.2017, in: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004468> (29.10.2017)

4. Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit von türkischen MigrantInnen im österreichischen Arbeitsmarkt

„Die Gruppe der im Inland Geborenen ohne Migrationshintergrund hat hingegen erwartungsgemäß die niedrigsten Arbeitslosen- und auch die höchsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten und damit die geringsten Arbeitsmarktprobleme.“ (Huber 2010, 4). Österreich als eine der stärksten globalen Wirtschaftsmächte zieht jedes Jahr viele Migranten an. Türkische Einwanderer stellen die größte ethnische Minderheit im Land dar. Anfang 2017 hatte Österreich 8,7 Millionen Einwohner.²⁰ Besonders von 2006 bis 2016 ist die Ausländerzahl stetig angestiegen. Zu Jahresbeginn 2017 hatte Österreich 1,341,930 Millionen Ausländer (%15,3) und am 1. Januar 2017 lebten rund 118.454 serbische und 116.838 türkische Staatsbürger in Österreich²¹. Damit waren die Serben und Türken die zwei größten ausländischen Bevölkerungsgruppen in Österreich.

4.1. Erwerbstätigkeit von türkischen MigrantInnen

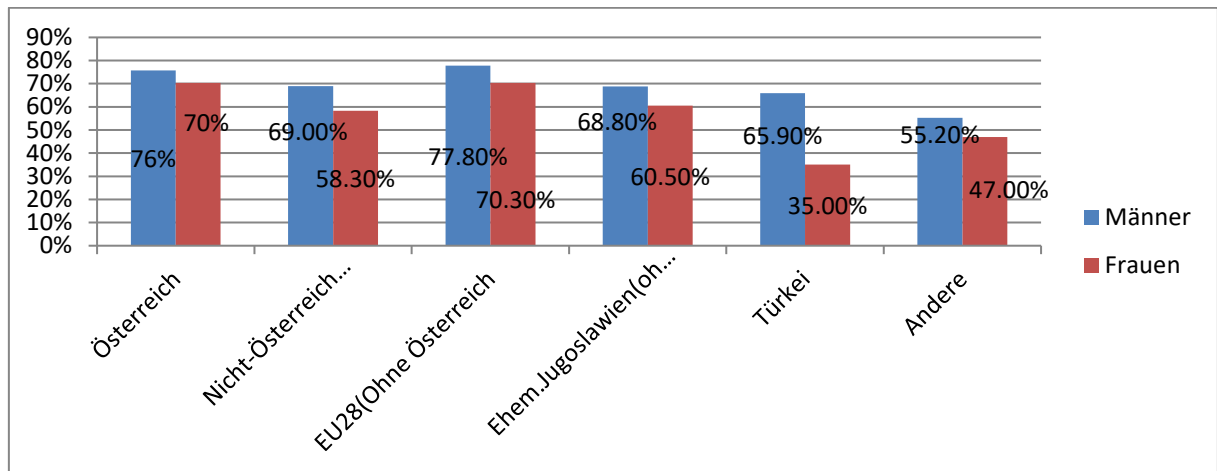
„Die österreichische Erwerbsstruktur zeigt wie die meisten Länder der Europäischen Union gegenwärtig noch weitgehend die Zeichen einer Erwerbsstruktur ethnischer Unterschichtung, obwohl ausländische Erwerbstätige inzwischen wie in allen europäischen Zuwanderungsländern eine große Bedeutung für die Wirtschaftskraft des Landes darstellen.“ (Segert 2008, 3).

Die Auswirkungen der Einwanderung auf den Arbeitsmarkt hängen von den Qualifikationen der Migranten, den Fähigkeiten der bestehenden Arbeitnehmer und den Merkmalen der Gastwirtschaft ab. Die unmittelbaren kurzfristigen Auswirkungen der Einwanderung auf die Löhne und die Beschäftigung bestehender Arbeitnehmer hängen insbesondere davon ab, inwieweit Migranten über Fähigkeiten verfügen, wie sich die bestehenden Arbeitnehmer ersetzen oder ergänzen. Segert stellt die Erwerbsstatistiken wie folgt dar: „Erwerbsstatistiken erfassen auf einer nationalstaatlichen Ebene die Verteilung von Erwerbspositionen in einem historisch gewachsenen Raum. Dies wird in der Regel als Erwerbsstruktur bezeichnet, die als Ergebnis von Integrations- bzw. Diskriminierungsprozessen entsteht.“ (Segert 2008, 5)

²⁰ Statistik Austria, Ergebnisse im Überblick: Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland in, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html (Zugriff am 30.10.2017)

²¹ Statistik Austria, Bevölkerung am 1.1.2017 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland, in http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html (Zugriff am 30.10.2017)

Grafik 2: Erwerbstätigenquoten 2017 (15 bis 64 Jahre) nach Geburtsland und nach Migrationshintergrund ²²



Laut Erwerbstätigenquoten sind die **türkischen** und ex-jugoslawischen Migrantinnen auffälliger Weise **selten** erwerbstätig. Der Vergleich der Erwerbstätigenquoten (15-64 Jahre) für das 1. Quartal 2017 zeigte Türkei mit 50,9%, hinter Ex-Jugoslawien (64,1%) und Österreich (73%).

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zu Inländerinnen geringer. Frauen aus der Türkei sind im geringeren Maße erwerbstätig als Österreicherinnen. Die **Erwerbstätigenquote** der türkischen Frauen stand im Jahr 2017 bei 35%, jene der gleichartigen Männer bei 66%. (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2017, 11). Insgesamt betrachtet sich die Erwerbstätigenquote von Männern mit einer österreichischen Staatsangehörigkeit zwischen 15 und 64 Jahren im Jahr 2017 auf 76 % und bei Frauen mit einer österreichischen Staatsangehörigkeit auf 70 %.

Diese Situation wird von Huber wie folgt dargelegt: „Die deutlich geringeren Beschäftigungsquoten sind der im Ausland Geborenen in Österreich daher vor allem auf die geringen Beschäftigungsquoten der **in der Türkei geborenen Frauen** und der in anderen Ländern geborenen Männer und Frauen zurückzuführen.“ (Huber 2010, 6).

²² STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdurchschnitt 2014. - Erwerbstätige in Privathaushalten ohne Präsenz und Zivildienr.

4.2. Berufsstellung der türkischen MigrantInnen

„Migrant/innen stellen keine homogene Gruppe hinsichtlich der beruflichen Positionierung dar. Betrachtet man unselbständig Beschäftigte getrennt nach Staatsbürgerschaft hinsichtlich ihrer Einbettung in die Berufshierarchie ergibt sich ein differenzierteres Bild.“(Titelbach 2013, 38)

Tabelle 1: Berufsstellung der Erwerbstätigen 2016 nach Migrationshintergrund²³

Migrationshintergrund	Erwerbstätige insgesamt in 1.000	Arbeiter/-innen	Angestellte, Beamte, Vertragsbedienstete, freie Dienstnehmer	Selbstständige
Insgesamt	4.220,3	26,4	60,9	12,7
Ohne Migrationshintergrund	3.325,7	21,8	64,4	13,8
Mit Migrationshintergrund	894,7	43,4	47,9	8,7
EU-Staaten vor 2004/EFTA	141,1	15,1	71,3	13,7
EU-Beitrittsstaaten ab 2004	238,5	42,1	48,4	9,5
Ehem.Jugoslawien (außerhalb d. EU)	256,9	58,4	37,1	4,5
Türkei	112,9	60,7	32,1	7,2
Sonstige Staaten	145,2	33,0	55,9	11,0

Die Erwerbstätigkeit, die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit, die berufliche Positionierung und die Entlohnung erscheinen im Vergleich zu jenen Menschen ohne Migrationshintergrund als ein nachteiliges Bild für Personen mit Migrationshintergrund. In Österreich sind im Vergleich Personen mit Migrationshintergrund, wie zum Beispiel **türkische Personen** meistens als ArbeiterInnen - zu 60,7%, beschäftigt, wogegen jene Bevölkerung ohne Migrationshintergrund als Angestellte, Beamte, Vertragsbedienstete, freie Dienstnehmer tätig sind.

²³ Quelle: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten. – () Werte mit weniger als hochgerechnet 6.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet und statistisch kaum interpretierbar.

4.3. Arbeitslosigkeit der türkische MigrantInnen

„Bei dieser Berechnungsart der Arbeitslosenquote wird der Bestand arbeitsloser Personen d.h. der beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos registrierten, nicht erwerbstätigen Personen mit dem Arbeitskräftepotential in Beziehung gesetzt.“(Amt der Vorarlberger Landesregierung 2013, 7) . Auch wird die Langzeitarbeitslosenquote wird folgendermaßen beschrieben:

„Personen, deren Dauer der Arbeitslosigkeit 12 Monate und mehr beträgt, bezogen auf die Zahl der Erwerbspersonen (15 bis 74 Jahre); die Dauer der Arbeitslosigkeit ist definiert als die kürzere der folgenden zwei Perioden: 1. Zeitdauer seit der letzten Erwerbstätigkeit; 2. Dauer der Arbeitsuche“(Strukturindikator der EU).“(Statistik Austria 2017a, 89).

Arbeitsmigranten sind in stärkerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen als einheimische Arbeitnehmer in europäischen Ländern, die traditionell Migranten aufgenommen haben. (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2017, 60)

Tabelle 2: ARBEITSLOSENQUOTE 2016 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung²⁴

Staatsangehörigkeit	Insgesamt	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS,BHS, Universität
Insgesamt	9,1%	30,6%	6,7%	4,6%
Österreich	8,0%	28,5%	6,7%	4,3%
Nicht-Österreich	13,5%	33,9%	6,8%	5,7%
EU-Staaten vor 2004/EFTA	7,7%	17,1%	8,0%	5,2%
EU-Beitrittsstaaten ab 2004	10,3%	21,8%	6,2%	4,8%
Ehem. Jugoslawien (außerhalb der EU)	14,3%	41,4%	6,6%	2,9%
Türkei	19,9%	54,3%	5,9%	3,5%
Sonstige Staaten	27,0%	48,6%	7,6%	16,3%

Dieser Indikator wird als Prozentsatz der im Ausland geborenen Arbeitskräfte gemessen. Bei einer Arbeitslosenquote in Österreich von 9,1% war die Arbeitslosigkeit bei Nicht-Österreichern mit 13,5% verständlich größer als der österreichischen Bevölkerung (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2017, S. 61).

²⁴ Statisches Jahrbuch, migration& integration, zahlen.daten.indikatoren 2017, S.61

Gründe für hohe Arbeitslosigkeit werden von Biffl wie folgt dargestellt: „Die Gründe für das starke Auseinanderdriften der Arbeitslosenquoten der ZuwanderInnen und der im Inland geborenen ÖsterreicherInnen liegen in einer unterschiedlichen Struktur der beiden Personengruppen nach Alter, Geschlecht, Qualifikations- und Berufsstruktur.“ (Biffl 2007, 279)

Die türkische Bevölkerung hat in Österreich die höchste Arbeitslosigkeit. Mit rund 19,9% waren türkische MigrantInnen doppelt so häufig arbeitslos als Österreicherinnen. Obwohl bei den arbeitslosen Personen im Jahr 2017 die türkische Bevölkerung im Vergleich zu Österreicherinnen und anderen Migrantengruppen die höchste Quote erreichten, waren die türkischen Personen von Langzeitarbeitslosigkeit weniger betroffen.

Laut AMS Statistiken gibt es 55.550 langzeitarbeitslose Menschen im Jahr 2016 und es wurde im Oktober 2017 mit 35,8 Prozent mehr als ein Drittel aller Arbeitslosen von Langzeitbeschäftigungslosigkeit getroffen²⁵.

Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, besonders türkische Bevölkerung waren weniger betroffen als jene mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Bei den türkischen Personen ist die Anzahl der Langzeitarbeitslosenquote weniger als Österreicherinnen (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2017, S. 56).

²⁵ AMS- Langzeitbeschäftigungslosigkeit in, http://www.ams.at/docs/001_spezialthema_1115.pdf (Zugriff am 28.12.2017)

5. Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsmarktintegration

„Die Arbeitsmarktintegration bildet einen Teil der sozioökonomischen Integration, die neben dem Arbeitsmarktzugang auch den Zugang zum Bildungssystem und zum Wohnungsmarkt sowie zur Statusmobilität in diesen Bereichen erfasst.“(Muttonen 2007, 27)

Österreich hat eine lange Tradition, sich auf ausländische Arbeitskräfte zu verlassen und insbesondere Gastarbeiter aus der Türkei zu rekrutieren, um die nationalen und internationalen wirtschaftlichen Anforderungen zu erfüllen.

Die türkische Gemeinschaft repräsentiert die größte und dennoch sozioökonomisch problematische Minderheitengruppe in Österreich. Mit der Einführung eines neuen Zuwanderungsgesetzes und der Überarbeitung des Nationalen Aktionsplans (NAP) hat Österreich erste Anstrengungen unternommen.²⁶

Eine große Anzahl staatlicher und nichtstaatlicher Akteure ist an der Beschleunigung des Prozesses der Arbeitsmarktintegration aller türkischen Einwanderergenerationen beteiligt. Die sieben Politikbereiche des NAP sind Sprache und Bildung, Arbeit und Beruf, Rechtsstaatlichkeit und Werte, Gesundheits- und Sozialfragen, Interkultureller Dialog, Sport und Freizeit, Wohnen und die regionale Dimension der Integration. Im Rahmen der sieben Politikbereiche des NAP wurden spezifische Integrationsindikatoren definiert, um die verschiedenen Dimensionen des Integrationsprozesses innerhalb Österreichs zu bewerten und diesen Prozess langfristig zu überwachen.

Dabei wird in diesem Teil dargestellt, inwieweit diese berufsorientierten Maßnahmen auf die speziellen Bedürfnisse von türkischen MigrantInnen zugeschnitten sind und es wird auch analysiert, inwieweit diese beschäftigungsbezogenen Maßnahmen in Anspruch genommen werden. In Expertenrat wurde diese Situation wie folgt beschrieben:

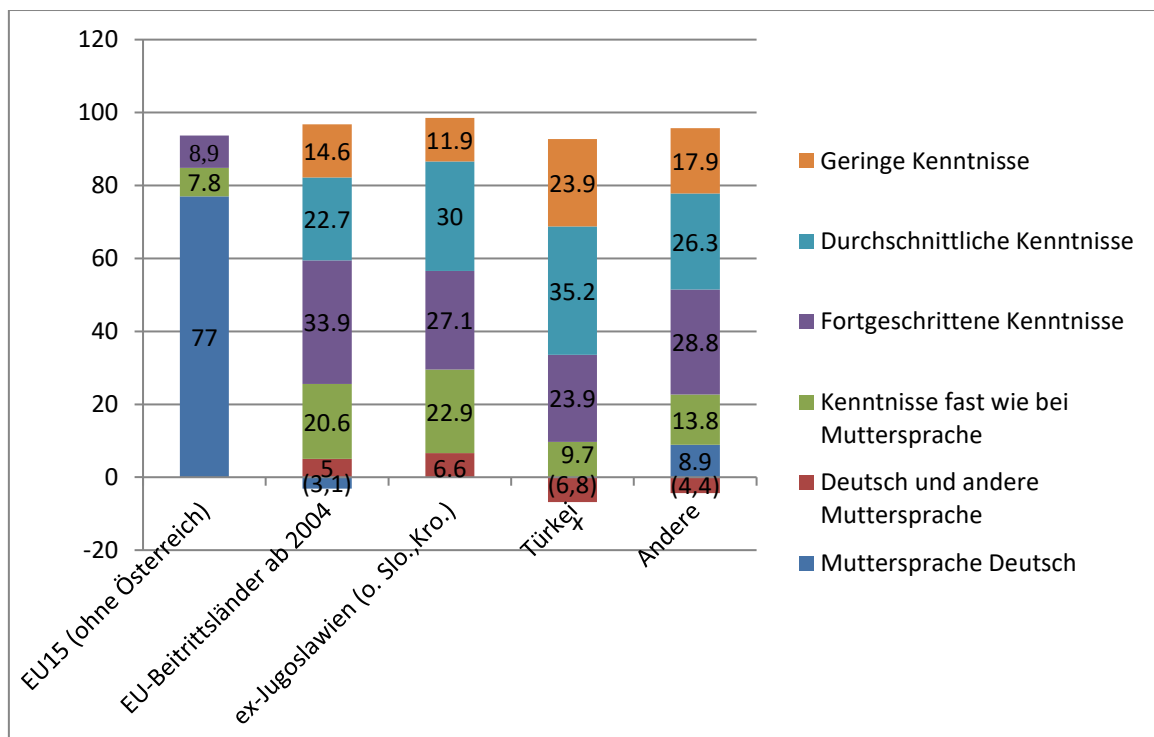
„Als integrationsfördernde Maßnahmen gelten alle Bestrebungen, eine möglichst chancengleiche Teilhabe zu ermöglichen und vorhandenen Ängsten und Vorurteilen entgegenzuwirken. Deutschkenntnisse, schulische und berufliche Qualifikationen, aber auch aufklärende und symbolhafte politische Maßnahmen sind wesentlich, um die Teilhabechancen der Zugewanderten zu erhöhen“ (Expertenrat für Integration 2015, 15).

²⁶ Informationen finden sich in: <https://www.bmeia.gv.at/integration/nationaler-aktionsplan/> (Zugriff am 16.05.2018)

5.1. Sprache:

Während des Integrationsprozesses und den Zugang zum Arbeitsmarkt von türkischen MigrantInnen sind relevante Fähigkeiten und Kompetenzen von wesentlicher Bedeutung. In diesem Blickpunkt spielen besonders Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle. Türkische Migranten haben Qualifikationsdefizite, einschließlich der Sprachkenntnisse, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt erschweren.²⁷

Grafik 4: Deutschkenntnisse 2014 nach Geburtsland²⁸



- Laut dieser Tabelle sprechen nur 9,7 **türkische Menschen** sehr gut Deutsch wie Muttersprache bzw. 23,9% ein fortgeschrittenes Deutsch in Österreich. Dieser geringe Anteil bringt Probleme für türkische MigrantInnen im Arbeitsmarkt.

²⁷ Medien Servicestelle Neue Österreicher/innen, in http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/09/25/wiener-migrantinnen-hohe-sprachkompetenz/ (Zugriff am 23.12.2017)

²⁸ STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen" - Jahresdurchschnitt 2014. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 10.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 5.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar. - Selbsteinschätzung der Deutschkenntnisse.

5.1.2 Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe

Laut „Arbeitskräfteerhebung nahmen 47,0% der Türkinnen und Türken an einem Deutschkurs außerhalb der formalen Aus- oder Weiterbildung teil.“ (Arbeitskräfteerhebung 2014, 61).

Hinsichtlich der zunehmenden Anzahl von türkischen MigrantInnen wurden Kursplätze in den letzten Jahren in Österreich erhöht. Die Einführungsaktivitäten, die für Migranten auf Bundesebene vorgeschlagen werden, haben für die Verpflichtung der Migranten im Zusammenhang einige grundlegende Beherrschung der deutschen Sprache im Rahmen der Integrationsvereinbarung. Um den Migranten im Arbeitsmarkt zu helfen und zu unterstützen, diese Verpflichtungen zu erfüllen, kofinanziert der **österreichische Integrationsfonds Sprachkurse**. Diese zielen auf eine Grundstufe der deutschen Sprachbeherrschung auf die **Arbeitsmarktintegration**.

Das Projekt Jugend College- Die Interface Wien GmbH²⁹: Interface Wien ist eine Organisation, die Bildungs- und Beratungsangebote für Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund fördern, sie bietet ab Jänner 2018 Sprachkurse für MigrantInnen zwischen 15 und 21 an. In diesem Projekt werden MigrantInnen ermutigt neben Sprachkursen auch in der Basisbildung (Mathematik, Englisch, IKT) sich Wissen anzueignen. Dieses Projekt erleichtert den Zugang zum Arbeitsmarkt. Nach diesem Kurs können TeilnehmerInnen einen Schul-, Ausbildungsplatz oder eine Beschäftigung in Österreich kriegen.

Praxisbeispiel: F.U.T.U.R.E.-Train 2017 für Frauen-Deutschkurs für Migrantinnen mit EDV-Inhalten und Berufsorientierung: Diese Angebote bieten MigrantInnen Deutschkurse auf unterschiedlichen Sprachniveaus, Prüfungsvorbereitung zur ÖSD Zertifizierung der Sprachkenntnisse, EDV- und Internetnutzung und Berufsorientierung. Dieses Projekt wird vom **Arbeitsmarkt Service (AMS)** finanziert und durchgeführt. Ziel von diesen Maßnahmen wird wie folgt beschrieben: „Kundinnen mit Migrationshintergrund des Arbeitsmarktservice Wien, die bereits Basisdeutschkenntnisse auf mindestens Niveau A2 vorweisen können und ihre Sprach- und Basisbildungkenntnisse erweitern und festigen möchten“(AMS Kurs Katalog 2017, 102).

30

²⁹ Interface Wien in: <http://www.interface-wien.at/5/70/> (Zugriff am 03.01.2018)

³⁰ Kurs Katalog AMS (2017) verfügbar auf : http://www.ams.at/docs/900_ams_wien_kurskatalog.pdf (Zugriff am 16.11.2017)

5.2.Schulbildung

„Für alle jungen Menschen, unabhängig davon, ob sie einen Migrationshintergrund haben oder nicht, ist die Schule und die anschließende Berufsausbildung das zentrale Mittel ihrer gesellschaftlichen Integration.“ (Boos-Nünning / Karakasoglu 2006: 163)

Bildungsleistungen der türkischen Bevölkerung werden als Vorbedingungen für die Integration in den Arbeitsmarkt als soziale Teilhabe und Fortschritt gesehen. Bildung ermöglicht für türkische MigrantInnen bessere Einstiegsmöglichkeiten im Arbeitsmarkt, dazu ist die Schulbildung eine wichtige Bedingung in der Sozialstruktur der modernen Gesellschaft, um eine erfolgreiche Position zu erreichen.

Folgenden Abbildung gebe einen Überblick über Bildungsstand der 25-bis 64- jährigen Bevölkerung 2015 nach Migrationshintergrund

Tabelle 4: Bildungsstand der 25-bis 64- jährigen Bevölkerung 2015 nach Migrationshintergrund³¹

	Insgesamt	Pflichtschule	Lehre BMS	BHS Kolleg	Universität ,FH, (Akademien)
Bevölkerung insgesamt	4,747,2	14,4%	52,2%	15,9%	17,5%
Kein Migrationshintergrund	3.627,9	10,8%	57,4%	15,2%	16,6%
Mit Migrationshintergrund	1.119,3	26,0%	35,5%	18,2%	20,3%
Erste Generation	1,012,2	26,9%	33,7%	18,5%	20,9%
Zweite Generation	107,1	18,2%	51,7%	15,3%	14,9%
EU/EW/Schweiz	441,5	9,7%	36,6%	23,3%	30,4%
Ehem.Jugoslawien (außerhalb der EU)	324,3	32,2%	47,4%	14,3%	6,2%
Türkei	160,7	61,3%	26,3%	8,6%	3,8%
Sonstige Staaten	192,9	23,7%	20,5%	21,0%	34,8%

³¹ **Quelle:** STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen

Die Personen mit Migrationshintergrund haben **einen geringeren Bildungsstand** im Vergleich mit Personen ohne Migrationshintergrund. Diese unterschiedliche Bildungsstruktur ist besonders in der türkischen Bevölkerung sehr auffällig. **Türkische MigrantInnen** weisen zudem besonders häufig einen niedrigen Bildungsstand auf³², was ihre Beschäftigungsaussichten mindert. Ein niedriges Bildungsniveau führt zu unzureichenden Sprachkenntnissen. Fassmann stellt die Bildungspartizipation von MigrantInnen im folgenden Zitat wie folgt dar:

„Die österreichischen Daten zur Bildungspartizipation von MigrantInnen lassen erkennen, dass sich diese in den letzten Jahren deutlich erhöht hat, dass aber auch in der zweiten Generation (obwohl sie das österreichische Bildungssystem von Beginn an durchlaufen hat) keine Angleichung an die Bildungs- und Qualifikationsstrukturen der einheimischen Bevölkerung zustande gekommen ist.“ (Fassmann 2007, 240).

Im Jahr 2015 hatten 61,3% der MigrantInnen aus der Türkei (**25-bis 64-jährigen**) nur eine Pflichtschule und nur 3,8% eine Universität und/oder FH abgeschlossen, bei Personen ohne Migrationshintergrund waren hingegen Pflichtschulabschluss 14,4% und Universität/FH Abschluss 17,5%. Anteil der Pflichtschulabschluss liegt mit 32,2 % bei Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Andererseits erkennt man große Unterschiede im Bildungsstand der Bevölkerung nach Migrationshintergrund zwischen der ersten Generation und zweiten Generation.

Besonders den Vergleich Pflichtschulabschluss in der zweiten Generation 18,2% versus 27% in der ersten Generation. Der Schwerpunkt liegt bei zweiter Generation beim Lehrabschluss:

Der Großteil hat mit 52% eine abgeschlossene Lehrausbildung. Dabei gibt es auffälligem höherem Anteil von Berufs- und Fachschulabschluss (34% in der ersten Generation und 57% bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund). Österreichische Integrationsfonds stellt die Bildungssituation folgendem Zitat wie folgt dar: „Die in Österreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund sind in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten überproportional vertreten, während die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund überdurchschnittlich häufig die mittlere Bildungsebene der Lehr- und Fachschulausbildungen (welche allerdings ein österreichisches Spezifikum darstellen) abgeschlossen hat.“ (migration & integration. zahlen.daten.indikatoren 2016, 10)

³² Siehe im Detail Tabelle 4

5.2.2. Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe

„migrants care“³³

„Maßnahmen im Bildungssystem, die die Chancengerechtigkeit für alle benachteiligten Gruppen erhöhen, tragen auch zur verstärkten Partizipation von Migrant/innen an Bildung bei und erhöhen Bildungserfolge und die Chancen am Arbeitsmarkt.“ (Nationaler Aktionsplan für Integration 2015,13)

„migrants care“ informiert TeilnehmerInnen über die Tätigkeiten und die Aufgabenbereiche, Zugangsvoraussetzungen, Ausbildungsmöglichkeiten und über Arbeitsbewilligung. „migrants care“ bietet für die MigrantInnen sowohl individuelle Beratung als auch umfangreiche Information über eine Ausbildung im Pflege- und Betreuungsbereich sowie Ausbildungs- und Berufsvorbereitung und Kurse zur Verbesserung der Deutschkenntnisse Unterstützung bei der Suche nach einer Ausbildungsstelle. Wenn Deutsch nicht Ihre Muttersprache ist und bereits über ein abgeschlossenes A2-Niveau verfügt, können Personen mit Migrationshintergrund für dieses Projekt teilnehmen.

5.3. Berufliche Bildung und Lehre

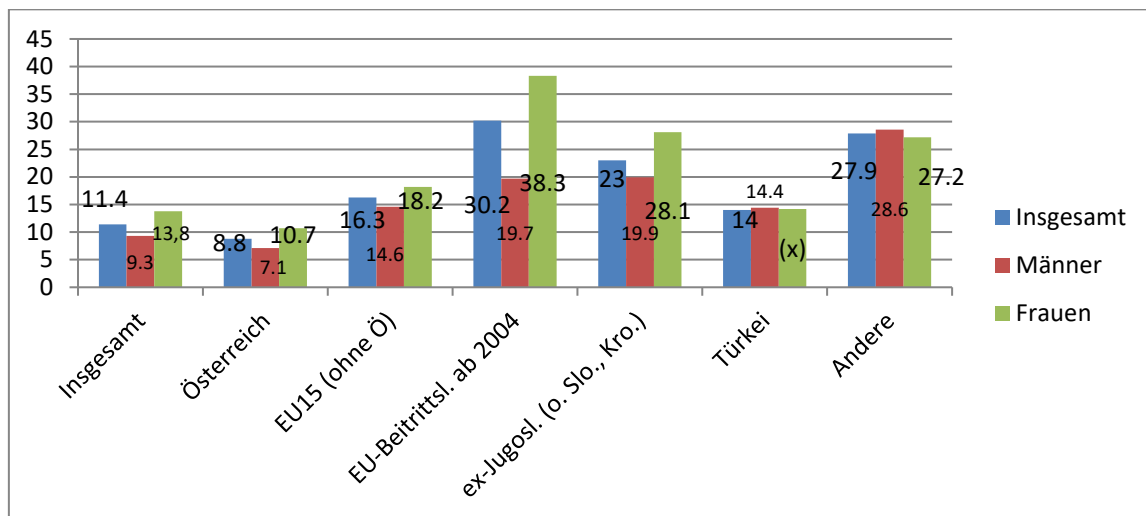
„ Berufsausbildung wird definiert als „Bildungs- und Ausbildungsangebote, die Kenntnisse, Knowhow, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen vermitteln, die für bestimmte berufliche Tätigkeiten oder allgemein auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden.“ (CEDEFOP, 2014: 293)

Neben der schulischen Bildung ist die Berufsausbildung auch ein wichtiger Punkt in der Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen, um bessere Leistungen zu erlangen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Besonders wurde Österreich durch die Rekrutierung von niedrig qualifiziertem türkischem ArbeitsmigrantInnen geformt. Das niedrigste Qualifikationsniveau entsteht meist in den Kleinstbetrieben wie ungelernte Hilfsarbeiter. ³⁴

³³ migrants care, in <https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/asyl-integration/ausbildung-arbeit/beratung-begleitung/migrants-care/> (Zugriff am 15. März 2017).

³⁴ Siehe im Detail Tabelle 1

Grafik 5: Überqualifizierung 2014 nach Geburtsland³⁵



Laut dieser Grafik haben vor allem türkische Personen eine geringe Qualifizierung am österreichischen Arbeitsmarkt. Nur 14% **der türkischen Personen** sind überqualifiziert. Dieser Anteil liegt in EU-Beitrittsländer bei Männern 19,7 und bei Frauen 38,3.

5.3.2. Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe

HIPPY (Home Instruction for Parents of Pre-School Youngsters)³⁶:

HIPPY (Home Instruction for Parents of Pre-School Youngsters) zeigen sich in Österreich ist ein international anerkanntes, niederschwelliges und verlässliche Bildungs- und Förderprogramm für sozial und bildungsbenachteiligte Familien, im Speziellen für Familien mit Migrationshintergrund.

Dieses Programm zielt darauf ab, sowohl die ganzheitliche Förderung der Kinder, als auch die Stärkung der Kompetenzen der Mütter. HIPPY wird auf Initiative des Staatssekretariats für Integration mit Hilfe verschiedenster Projektträger an zusätzlichen Standorten eingeführt. (in Wien, Graz, Tirol, Salzburg und Kärnten)

³⁵ STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul "Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen" - Jahresdurchschnitt 2014. - Überqualifizierung gemäß Selbsteinschätzung. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 10.000 Personen sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 5.000 Personen sind statistisch nicht interpretierbar.

³⁶ HIPPY (Home Instruction for Parents of Pre-School Youngsters), in <http://www.hippy.at/> (Zugriff am 15. März 2017).

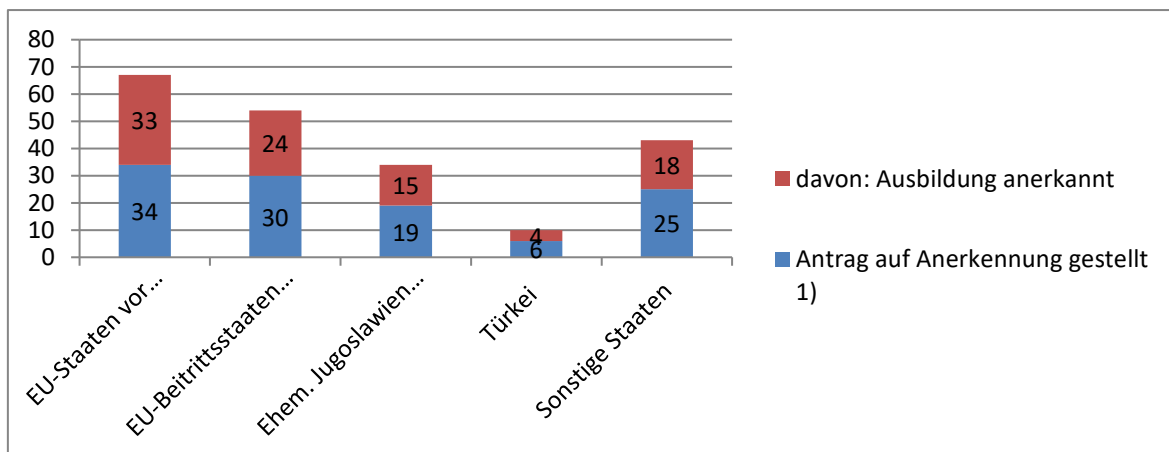
Die Aufgabe dieses Programm ist es:

„Eine Hausbesucherin, die aus dem gleichen Kulturkreis kommt wie die jeweilige Familie, besucht die am Programm teilnehmenden Eltern einmal pro Woche und übt mit ihnen den Umgang mit den HIPPY Spiel- und Lernmaterial“ (Expertenrat 201,19). Dieses Programm fördert die Eltern und ihre Kinder im Alter zwischen drei bis sechs Jahren zusätzlich zum Kindergarten selbstständig zu unterstützen und auf die Schule fertig zu machen.

5.4. Anerkennung von Qualifikationen

Die Art der qualifizierten Migration hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten enorm verändert. Qualifizierte Migration kann erhebliche Herausforderungen für die nationalen Regulierungsbehörden darstellen, die versuchen, die berufliche Tätigkeit aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die transformierenden und Mobilitätsmuster zu berücksichtigen und die Nutzung von Migrationsfähigkeiten zu erleichtern.

**Grafik 6: ANTRAGSTELLUNG UND ANERKENNUNG DER
BERUFSAUSBILDUNG 2014 nach Geburtsland³⁷**



- Laut dieser Graphik liegt der Anteil der Anerkennung der Berufsausbildung bei türkischen Personen bei nur 4%. Auffällige Unterschiede sind besonders in den EU-Beitrittsstaaten bei 24 %.

³⁷ STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“. – Bevölkerung in Privathaushalten, eigene Berechnung, 1) Darin nicht enthalten sind Berufe, bei denen eine automatische Anerkennung erfolgt, z. B. aufgrund der EU-Anerkennungsrichtlinien (Ärztinnen und Ärzte, Krankenpflegepersonal, Hebammen, Apothekerinnen und Apotheker, Architektinnen und Architekten) sowie die Hochschulreife aus EWR-Staaten.

5.4.1 Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe

„In Österreich gibt es bisher keine einheitliche Regelung, wie im Ausland erworbene Qualifikationen anzuerkennen sind. Stattdessen wird unterschieden, ob es sich beispielsweise um die Anerkennung von Zeugnissen, Lehrabschlüssen oder akademischen Studienabschlüssen handelt.“(Fassmann, 2010,49)

Die wichtigste Motivation und der Wunsch für türkische MigrantInnen, im erlernten Beruf zu arbeiten. Um eine Arbeit unter dem Niveau der Qualifikation zu behindern und individuelle Kompetenzen rasch zu dokumentieren und damit besser kommunizierbar zu machen, scheint die Anerkennung von Qualifikationen für türkischen MigrantInnen ein sehr wichtiger Schritt im Arbeitsmarkt. In den letzten Jahren wurde eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, um die Qualifikationen der MigrantInnen besser zu nutzen, und zwar im Rahmen einer größeren Anstrengung, das Angebot von Fachkräften aus Österreich zu erweitern.

Anerkennungs-ABC

Türkische Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich haben bewährte Qualifikationen und sie möchten diese Qualifikationen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nutzen. In diesem Zuge wird **Anerkennungs-ABC** als wichtigste Umsetzungsschritte gesehen. Anerkennungs-ABC bietet eine leichtere und schnellere Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsqualifikationen für MigrantInnen und gibt Informationen über Anerkennungsverfahren für ca. 200 Berufe und beinhaltet Informationen über das österreichische Bildungssystem sowie eine Liste von zentralen Ansprechpartner/innen und Kontaktstellen.³⁸

Nationales Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC-NARIC Austria): Die berufliche Anerkennung von Diplomen ist im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) von besonderer Bedeutung und wird durch die EU-Richtlinie über die berufliche Anerkennung geregelt. In diesem Bereich fungiert die **ENIC-NARIC-Austria** als wichtiger Schnittpunkt zwischen Hochschulbildung und Berufstätigkeit. Das Ziel von diesen Maßnahmen wie folgt dargestellt: „Bei Bedarf stellt ENIC NARIC Austria (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft) eine Empfehlung für die Bewertung eines akademischen Diploms aus.“ (Bichl 2015, 2).

³⁸Anerkennungs-ABC, in: <http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/anerkennungs-abc/> (Zugriff am 29.12.2017)

ENIC-NARIC Austria bietet eine umfassende Information über Anerkennungsverfahren und auch Beratung für Drittstaatsangehörige. Auch werden einige Regelungen vom AMS (Arbeitsmarktservice) für die Anerkennung von Qualifikationen gefördert, wie Gleichhaltung von **Lehrabschlüssen, Nostrifikationen** von akademischen Graden, Nostrifikationen von Qualifikationsnachweisen für Gesundheitsberufe und berufliche Anerkennung, Berufszulassung und **EU-Berufsanerkennungsrichtlinie**. Ziel ist es, die Chancen und Möglichkeiten für Personen am Arbeitsmarkt zu erhöhen.³⁹

5.5 Beratungen

Um türkische MigrantInnen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, wird in Österreich eine Vielzahl an Beratungsangeboten gefördert. In diesen Angeboten könnte muttersprachliche Beratung eine gute Option für Migrantinnen sein, weil viele Menschen nicht wissen, woher sie diese Beratung bekommen oder sie sprechen nicht gut genug Deutsch. Der grundlegendste Service ist die Arbeitsmarktservice (AMS), wo die offenen Stellen von Arbeitgebern und Anpassung der Fähigkeiten und die Erfahrungen von Arbeitssuchenden auf freie Stellen, sowie Beratung Optionen auf Job-Suchtechniken und Karriere zusammengestellt werden.

5.5.1 Spezielle Maßnahmen für die Zielgruppe

"Start Wien"

Die MA 17 bietet Angebote mit dem Projekt "**Start Wien**" für MigrantInnen zu acht verschiedenen Themen an.⁴⁰ Interessierte Personen erhalten zunächst eine einstündige Beratung, nach der sie an einem der Module teilnehmen können. Die Informationsmodule, die von insgesamt 22.000 Personen besucht werden, sind die Grundlagen, um niedrigschwellig zu sein, "offen für alle". Sie konzentrieren sich auf die österreichische Gesundheitsversorgung, das Bildungssystem sowie **die Arbeitsmarkt- oder Aufenthaltsrechte**. Ziel ist in diesem Projekt es, schnelles Erlernen der deutschen Sprache, die Nutzung der beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen im Beruf und - vor allem für Jugendliche - eine gute Bildung und Ausbildung.

³⁹ Nationales Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC-NARIC Austria), in: <https://wissenschaft.bmwf.gv.at/bmwf/studium/academic-mobility/enic-naric-austria/wie-verlaeuft-eine-nostrifizierung/> (Zugriff am 28.12.2017)

⁴⁰ START Wien verfügbar auf <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/neuzugewandert/> (Zugriff am 15. März 2017).

II. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

6. Methodik und Vorgehensweise

Im ersten Teil dieser Arbeit wurden theoretische Grundlagen und bestimmte Problembereiche definiert. Im zweiten Teil dieser Masterarbeit wurden zur Ergänzung der durch die Sekundärforschung gewonnenen Informationen qualitative Interviews mit Expertinnen ausgewählt.

Dieser Teil ist also wichtig, um detaillierte und verstehende Analysen der türkische MigrantInnen in Österreich zu geben. Bevor die Erhebungs- und Auswertungsmethode dargestellt wird, werden zuerst einige Merkmale in der qualitativen Forschung eingegeben.

Um die Forschungsfrage, wie sieht die Arbeitssituation von türkischen Migranten im Erwerbsalter (zwischen 15 und 64 Jahren) in Österreich hinsichtlich Arbeitslosigkeit und Erwerbsbeteiligung aus und welche Faktoren sind für den Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen ausschlaggebend, wurde ein qualitatives Forschungsdesign gewählt. Das qualitative Forschungsdesign ist also wichtig für diese Arbeit, um die Frage der Arbeitsmarktsituation von türkischen MigrantInnen zu beantworten. Das weitere Ziel ist, im Sinne der grundlegenden wichtigsten Punkte der vorgestellten Theorien zum Thema der Integration zu finden.

„Laut Mayring spielt in der qualitativen Forschung der verbale Zugang, das Gespräch, eine wesentliche Rolle, denn die in der Forschungsarbeit behandelten Subjekte müssen selbst zu Wort kommen.“ (Mayring 1999: 49). Dafür ist es notwendig, verschiedene Literatur miteinzubeziehen, also sowohl Fachliteratur als auch Tageszeitungen, besonders die Artikel über Integration sowie Internetseiten.

Eine kritische Analyse der Fachliteratur über Arbeitsmarktintegration sowie Integrationsmaßnahmen und österreichische Integrationspolitik werden herangezogen, um die einzelnen Teile kritisch bewerten zu können. Die darin beinhalteten Problemstellungen sowie eine Stellungnahme dazu wurden den ersten Schritt in der Bearbeitung des Themas dargestellt.

6.1. Auswertungsverfahren

„Anders als im Erhebungsprozeß ist im Prozess der Auswertung die Person des Experten irrelevant, sie bildet lediglich das Medium, durch das wir Zugang zu dem Bereich, der uns interessiert, erlangen. Wir trennen die Person von ihrem Text ab und betrachten den Text als ein Dokument einer sozialen Struktur“ (Stadlober 2015, S. 61 zit. nach Meuser/ Nagel 1991, S. 458)

In dieser Arbeit wurden sechs ExpertInnen Interviews durchgeführt und transkribiert. Die Transkription wurde durch den Programm MaxQDA ausgewertet. MaxODA ist ein Softwareprogramm für qualitative und quantitative Forschungen. Mit MaxODA werden viele verschiedene Daten, Interviews, Umfragen, PDF Dokumenten und Tabellen analysiert und erfasst.⁴¹ Um die Forschungsfrage beantworten zu können, soll vor allem die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse verwendet werden. Der Hauptgedanke des Analyseverfahrens besteht darin, die in der Kommunikationswissenschaft entwickelten Vorzüge der quantitativen Inhaltsanalyse zu erhalten und sie auf qualitative, interpretative Analyseschritte zu übertragen und weiterzuentwickeln. (Mayring 2010, 601)⁴² Die Qualitative Inhaltsanalyse wird im folgenden Zitat wie folgt beschrieben: „Qualitative Inhaltsanalyse stellt eine Auswertungsmethode dar, die Texte bearbeitet, welche im Rahmen sozialwissenschaftlicher Forschungsprojekte in der Datenerhebung anfallen“ (Mayring /Fenzl 2014, 543).

Ziel ist es hier, Texte von Fokusgruppen und schriftliche Dokumente aufzuwerten. Die qualitative Inhaltsanalyse zeigt, ob eine bestimmte Substanz vorhanden ist, gibt aber keinen Hinweis darauf, wie viel vorhanden ist. Die Inhaltsanalyse beinhaltet das Codieren und Klassifizieren von Daten, die auch als Kategorisierung und Indexierung bezeichnet werden und das Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, die gesammelten Daten zu verstehen und die wichtigen Meldungen, Merkmale oder Ergebnisse hervorzuheben.

⁴¹ MaxQDA, in: <http://www.maxqda.com/what-is-maxqda> (Zugriff am 23.12.2017)

⁴² Mayring, Philipp. "Qualitative Inhaltsanalyse." *Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie* (2010): 601

6.2. Erhebungsmethoden

Bei empirischen Forschungen ist das Interview eine der bedeutendsten Erhebungsmethoden. Qualitative Interviews eignen sich bestens für sozialwissenschaftliche Themen. Qualitative Interviews bieten den Vorteil einer besseren Vergleichbarkeit der Antworten, einer höheren Zuverlässigkeit und schnelleren Analyse der Antworten. Zum Beispiel werden durch qualitative Interviews Informationen rascher erhoben und mittels qualitativer Interviews werden Erfahrungen oder Alltagstheorien bestimmter Akteure analysiert.

In dem folgenden Zitat wird diese Methode wie folgt beschrieben:

„ExpertInneninterviews bezeichnen keine methodisch spezifische Interviewform, sondern können als offene, narrative oder Leitfadeninterviews durchgeführt werden.“ (Dannecker/Vossemer 2014, 161)

Ziel der Experteninterviews ist es, den aktuellen Stand des Wissens und Problematiken, vertieften Einblick durch Experten zu erhalten und zu erfassen. Ein Expertengespräch im Allgemeinen ist eine Form des geführten Interviews und zeichnet sich durch die Vernehmung eines Sachverständigen aus.

Der Experte zeichnet sich durch seine Professionalität, seine Verbindungen zu anderen Themen und Personen aus und hat einen umfassenden Überblick über Wissen und Erfahrung in seinem/ihrer spezifischen Bereich.

Ein ExpertInneninterview ist also ein sehr wichtiger Faktor, um das untersuchte Thema zu formulieren, einzugrenzen, unbekannte Sachgebiete zu erschließen und eine erste Orientierung in einem thematisch neuen Feld zu erhalten. ExpertInneninterviews eignen sich auch für solche Situationen, in denen es schwierig oder unmöglich sein könnte, Zugang zu einem bestimmten sozialen Bereich zu bekommen.

Neben positiven Auswirkungen kann die Anwendung von ExpertInneninterviews auch problematische Aspekte beinhalten, daher müssen Personen gut sichtbar sein, leicht kontaktierbar sein und professionell im Gespräch sein. Deswegen ist die Auswahl der InterviewpartnerInnen auch ein wesentliches Kriterium für den empirischen Teil.

6.3. Auswahl der ExpertInnen: Die Auswahl der InterviewpartnerInnen ist ein wesentliches Kriterium für den empirischen Teil. In diesem Zuge ist offenes Interview ein wichtiges Element der Interventionsforschung und bietet dazu, das Forschungsfeld über die Sichtweisen der InterviewpartnerInnen zu erschließen. Im empirischen Teil befassen sich die Interviews mit e Experten, Lisa Fellhofer, Ayşe Aktuna, Mümtaz Karakurt, Liesl Frankl, Christoph Parak und Manochehr Shahabi über Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen im österreichischen Kontext.

Ayşe Aktuna, Mag.a: Sie arbeitet im Verein Miteinander lernen- Birlikte Öğrenelim im Rahmen der Frauenservicestelle als Beraterin und Trainerin. Sie war auch früher für Frauen als pädagogische Mitarbeiterin beschäftigt.

Liesl Frankl, Mag.a: Sie ist Geschäftsführerin in der „beratungsgruppe.at“ - Verein für Informationsvermittlung, Bildung und Beratung und im Forschungsbereich „Migration, Arbeitsmarkt, Frauen, Kommunikation und Weiterbildung“. Auszeichnet wurde sie für MigrantIn-, Bildungs- und Gesundheitsprojekte bereits in den Jahren 2010, 2011 und 2013.

Mümtaz Karakurt, MAS: Er ist Geschäftsführer von migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ und beschäftigt sich mit dem Thema Migration und Interkulturalität. Er hat viele verschiedene Seminare und Referate im Bereich des Rassismus, Spracherwerbs und der Fremdenrechte gehalten.

Mag. Lisa Fellhofer, MBA

Lisa Fellhofer ist eine Teamleiterin Wissensmanagement und Internationales im österreichischen Integrationsfonds und beschäftigt sich mit dem Thema österreichische Migrations- und Integrationspolitik.

Mag. Christoph Parak: Arbeit Plus Wien: Er ist Politikwissenschaftler und Geschäftsführer von „arbeit plus. Dachverband - Soziales Unternehmen Wien“

Mag. Dr. Manochehr Shahabi: Er ist Geschäftsführer am Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen (UKI) und seine Schwerpunkte sind Migration und Integration.

In dieser Arbeit wurden die empirischen Daten von Migration Organisationen unterstützt. Die nachbildende Tabelle erklärt gibt Aufklärung die geführten ExpertInnen-Interviews und Organisationen. Ziel dieser Arbeit ist es die heterogene Personengruppe, die unterschiedliche Organisation zu beschreiben und einen umfassenden Einblick in das Forschungsfeld zu geben.

Die Rolle der Experten im Interview folgendermaßen dargestellt: „Eine Person wird im Rahmen eines Forschungszusammenhangs als Experte angesprochen, weil wir wie auch immer begründet annehmen, dass sie über ein Wissen verfügt, das sie zwar nicht notwendigerweise alleine besitzt, das aber doch nicht jedermann in dem interessierenden Handlungsfeld zugänglich ist. Auf diesen Wissensvorsprung zielt das Experteninterview“ (Meuser/Nagel 2009, S. 37).

Tabelle 5: Überblick der InterviewpartnerInnen

Organisation	befragte/r Person(en)	Tätigkeit der Person(en)
Migrare	Mümtaz Karakurt, MAS	Geschäftsführer
ÖIF	Lisa Fellhofer	Teamleiterin
Arbeit plus-Wien	Christoph Parak	Leiter der Geschäftsstelle
UKI	MMag. Dr. Manochehr Shahabi	Geschäftsführer
Miteinander Lernen	Ayşe Aktuna	Frauenberaterin
beratungsgruppe.at - Verein für Informationsvermittlung, Bildung und Beratung	Liesl Frankl	Geschäftsführerin

Die Befragung der ExpertInnen wurde durch einen Leitfaden durchgeführt. Die Befragten werden somit als Experten/Expertinnen zugänglich wurden in Bezug auf Migration und Integration ausgewählt. ExpertInneninterviews ermöglichen in diesem Zusammenhang unterschiedliche Blickwinkel über türkische MigrantInnen im österreichischen Kontext zu erhalten.

6.4. Die Darstellung der Sozialpartners und der türkischen Migrationsorganisationen in Österreichisch

Die Sozialpartner spielen in Österreich eine sehr einzigartige Rolle und verfügen über wichtige Kompetenzen im Gesamtarbeitsmarkt und in der Sozialpolitik. Die Sozialpartner haben traditionell einen starken Einfluss auf die Migrationspolitik ausgeübt.

6.4.1. Das Arbeitsmarktservice (AMS)

Die Institution, die in erster Linie für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik in Österreich zuständig ist, ist das Arbeitsmarktservice (AMS)⁴³. Arbeitsmarktservice gehören zu den wichtigsten Anbietern von Ratschlägen, vor allem im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Sie bieten umfangreiche Sammlungen aus dem Gebieten Arbeitsmarktpolitik und internationale Arbeiterbewegung.⁴⁴ Viele verschiedene Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie Kursen für Arbeitssuchende und Aus- und Weiterbildungsbeihilfen zur Deckung des Lebensunterhaltes, der Kurskosten und der Kursnebenkosten während der Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen von Arbeitsmarktservice gefordert wie Lehrausbildung, Arbeitstraining, Coaching, Rehabilitation. Mittels des Europäischen Sozialfonds werden Qualifizierungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen kofinanziert.

Das AMS ist zuständig für Aufgaben wie die Platzierung von Arbeitnehmern, die Umsetzung von Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitsmarkttransparenz und Versorgung durch Ausbildungs- und Umschulungsprogramme, die Erhaltung von Arbeitsplätzen steht im Einklang mit der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Sicherung des Lebensunterhalts der Arbeitslosen durch die Arbeitslosenversicherung.

⁴³ Arbeitsmarktservice, verfügbar auf : <http://www.ams.at/ueber-ams/ueber-ams> (Zugriff am 12.03.2017)

⁴⁴ AMS, Aus- und Weiterbildung, in: www.ams.at/service-arbeitsuchende/ausweiterbildung (Zugriff am 15. März 2017).

6.4.2. CARITAS: Caritas ist eine soziale Hilfsorganisation in Österreich und zuständig in verschiedenen Staaten in Österreich, wie Wien (Caritas ED Wien), St.Pölten (Caritas der Diözese St. Pölten), Eisenstadt (Caritas Eisenstadt), Graz (Caritas Diözese Graz-Seckau), Linz (Caritas Oberösterreich), Klagenfurt (Kärntner Caritasverband), Salzburg (Caritas ED Salzburg), Innsbruck (Caritas Innsbruck) und Vorarlberg (Caritas Vorarlberg).⁴⁵ Die Caritas beschäftigt ca. 2000 MitarbeiterInnen und kümmert sich um 120 Projekte in verschiedenen Bereichen. Die Caritas bietet Unterstützung für Menschen mit Migrationshintergrund und Flüchtlinge in Not“ im In- und Ausland, „Betreuung und Pflege“ sowie „Bildung und Interkultur“ sowie Integration an. In der Caritas findet man verschiedene Angebote für Personen mit Migrationshintergrund: peppa Mädchenzentrum, Begegnung Österreich, Carbiz - Bildungsberatung, Lerncafés sind einige wichtigste Angebote der Caritas.

6.4.3. Die Arbeiterkammer:

Die Arbeitskammer ist auf Bundesebene mit jedem Bundesland mit eigener Kammer organisiert. Die Arbeiterkammer bietet Rechtsberatungen in Fällen der wahrgenommenen Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie Sprach- und Fachkompetenzen für alle Mitglieder. Aufgabe der Arbeiterkammer wird wie folgt beschrieben:

„The Chamber is rather a think-tank, providing expertise and lobbying, as well as a range of other services for its members such as legal consultation and consumer protection.“
(Krause/Liebig 2011, 40)

6.4.4. ISOP: Innovative Sozialprojekte:

ISOP ist eine bedeutendste unabhängige Nonprofit-Organisation und zuständig seit 1987 in den Bereichen Arbeit, Bildung, Jugendarbeit und Kultur in Österreich. ISOP bietet für MigrantInnen Deutschkurse, Arbeitsberatung und Basisbildung für Erwachsene. Im folgenden Zitat wird das Ziel der ISOP wie folgt beschrieben: „Im Rahmen von Beschäftigungsprojekten, die in Kooperation mit dem AMS, dem Europäischen Sozialfonds, dem Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, der Stadt Graz und dem Land Steiermark durchgeführt werden, hat ISOP seit 1999 viele Arbeitsplätze geschaffen, deren Ziel es ist, für beschäftigungslose Menschen die Chancen auf einen (Wieder-) **Einstieg in den Arbeitsmarkt** zu vergrößern.“⁴⁶

⁴⁵ Caritas, verfügbar auf <https://www.caritas.at/ueber-uns/kontakt/> (Zugriff am 12.05.2017)

⁴⁶ ISOP in: <http://www.isop.at/tatigkeitsfelder/beschaeftigung/>

6.4.5. ZEBRA: interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

Zebra ist ein interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum für ArbeitsmigrantInnen, Flüchtlinge und AsylwerberInnen. Ziel dieser Organisation ist es Menschenrechte durchzusetzen, dauerhafte Integration und Gleichbehandlung zu fördern und Bekämpfung des Rassismus. Das Angebot wird von Zebra auf verschiedenen Ebenen aufgesetzt und die Herstellung von Chancengleichheit am Arbeitsmarkt und im Bildungsbereich wird als wichtigste Bedingung für die Integration bestimmt. Als wichtigste Schwerpunkte werden für diese Organisation Rassismus, **Arbeitsmarktintegration**, Gewalt gezählt. Zebra bietet Arbeitsberatung, Anerkennungsberatung, Rechtsberatung und Bildung für die Zielgruppen.

6.4.5. OMEGA – Transkulturelles Zentrum für psychische und physische Gesundheit und Integration

OMEGA wurde 2005 als Verein in Graz gegründet. Sie bieten Beratung für MigrantInnen im **Arbeitsmarkt** und Flüchtlingen bei medizinischen, psychologischen und sozialen Bereichen in den Sprachen Armenisch, Russisch, Farsi, Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Englisch und Deutsch und weitere Sprachen mit Einsatz von DolmetscherInnen und Sprachmittlung, sozialarbeiterisches Angebot, Integrationsassistenz, Aufsuchende, mobile Betreuung in Flüchtlings- und Notquartieren, Krisenintervention. Außerdem wird integrative Psychotherapie in diesem Zentrum angeboten⁴⁷ OMEGA ist ein wichtiger Träger der Jugendwohlfahrt und ein Lehrlingsausbildungsbetrieb.

⁴⁷ Omega in, <http://www.omega-graz.at/projekte/01-psychotherapie.shtml> (Zugriff am 12.05.2017)

6.5. Türkische Migrantenorganisationen in Österreich

In Österreich gibt es viele Organisationen, in denen Menschen mit Migrationshintergrund zusammenkommen und spielt eine aktive Rolle im öffentlichen sozialen Leben. Die meisten Migrantenorganisationen arbeiten auf lokaler Ebene als Vereinigungen und die Menschen arbeiten für diese Organisationen als Freiwillige. Diese Organisationen haben so unterschiedliche Schwerpunkte und bieten oft eine Vielzahl von Dienstleistungen, wie zum Beispiel:

- Bildungsprogramme wie Hausaufgabenbetreuung für Kinder,
- Elternbildung
- Beratung und Integrationsprojekte

6.5.1. Peregrina:

Peregrina seit 1984 zuständig als Verein solidarischer Frauen in Österreich. Peregrina ist eine Beratungsstelle für Frauen ab 16 Jahren. Die Organisation bietet Rechts- und Sozialberatung, Bildungsberatung und psychologische Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund. Sie bieten auch Deutschkurse in ihrem Zentrum an. In diesem Beratungs- und Therapieorganisationen wird die Verbesserung der rechtlichen, psychischen und sprachlichen Lebenssituationen von MigrantInnen **im Arbeitsmarkt** in Österreich abgezielt.⁴⁸ In dieser Organisation werden auch deutsche, englische, französische, arabische und türkische Beratungen von ExpertInnen angeboten.

6.5.2. Der Verein VTEÖ (Vereinigung Türkischer Eltern in Österreich):

„Unser Ziel ist es, Eltern dazu zu motivieren, sich intensiver mit ihren Kindern auseinanderzusetzen“.⁴⁹ Diese Organisation wurde im Jahr 1996 in Österreich gegründet. Sie haben eine Brückenfunktion für MigrantInnen und deren Kinder. Die vorliegende Organisation zielt darauf ab, die bewusste Inklusion der gesamten Familie in die österreichische Gesellschaft auszudehnen. Die relevanten Angebote sind Deutschkurse und Nachhilfe für MigrantInnen.⁵⁰

⁴⁸ Peregrina in, <http://www.peregrina.at/leitbild> (Zugriff am 14.11. 2017)

⁴⁹ ⁴⁹Der Verein VTEÖ (Vereinigung Türkischer Eltern in Österreich) in, <http://de.fit4int.at/default.aspx> (Zugriff am 14.11. 2017)

6.5.3. Orient Express:

Orient Express wurde von türkischen Frauen im Jahr 1988 in Österreich gegründet. Orient Express ist ein Kurszentrum, Beratungs-, Bildungs- und Kulturinitiative für Frauen,⁵¹. Sie arbeiten auch hier mit von Gewalt bedrohten und betroffenen Frauen. Diese Organisation zielt darauf ab, Unterstützung bei den sozialen Rechten und Möglichkeiten zu erhalten, Erkennung der sozialen Probleme und psychosoziale Unterstützung für **türkisch** und arabisch sprachige Frauen. Sie bieten auch Deutschkurse in verschiedenen Niveaus und Deutsch Alphabetisierungskurse an.

6.5.4. Die Türkische Kulturgemeinde in Österreich

Die Türkische Kulturgemeinde in Österreich ist eine Nicht Staatliche Organisation⁵², die im Jahr 2004 gegründet wurde. Diese Organisation hat den Zweck, für eine intensivere Kommunikation zwischen den österreichischen Personen und den türkischen MigrantInnen zu sorgen. In dieser Organisation werden diverse Beratungen, Seminare und Kurse für **MigrantInnen am Arbeitsmarkt** gefördert. Sie bieten auch Bildungs- und Kulturveranstaltungen, Tagungen, Konferenzen und auch Projekte über die berufliche Qualifizierung, um den Zugang zum Arbeitsmarkt für den Einwanderer zu erleichtern.

⁵¹ Orient Express in, <http://www.orientexpress-wien.com/tr/> (Zugriff am 14.11. 2017)

⁵² Der Verein für österreichisch türkische Freundschaft <http://www.freundschaft.or.at/-ber-uns.html> (Zugriff am 14.11. 2017)

6.6. Darstellung der Ergebnisse: Die Interviews werden mit B1 bis B6 bezeichnet und werden in 8 verschiedenen Kategorien analysiert. Die Interviews haben eine Länge von 30 Minuten bis hin zu ca.45 Minuten.

6.6.1. Arbeitsmarktlage und Probleme für türkische MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

„Die Zuwanderung nach Österreich unterlag in den letzten Jahrzehnten einem erheblichen Wandel, folgte dem internationalen Trend und entwickelt sich von der Anwerbung von Gastarbeiter/innen hin zur Migration von (hoch)qualifizierten Arbeitskräften.“(Birner 2014, 33).

Einwanderung ist ein globales Phänomen, das alle Nationen betrifft. Personen migrieren besonders aus einer Folge von Gründen, wie dem Streben nach größerer Sicherheit, wirtschaftlichem Wohlstand und persönlicher Freiheit. Während die Globalisierung sich ausweitet und der globale Transfer von Menschen und Kulturen zur Norm wird, ist die Fähigkeit zur Anpassung an die Präsenz mehrerer Kulturen essentiell.

In österreichischen Großstädten gibt es verschiedene Bevölkerungsgruppen und die Anzahl der Migrantinnen am Arbeitsmarkt variiert in Österreich je nach Region. Die Arbeitssituation von türkischen MigrantInnen ist im österreichischen Arbeitsmarkt vielfältig. Besonders hat Wien im Gegensatz zu anderen österreichischen Städten ein großes Potenzial an türkischen MigrantInnen, das sind in Österreich rund 776,8 Menschen mit Migrationshintergrund⁵³. In diesem Zuge wird die Arbeitsmarktlage **von türkischen MigrantInnen in Wien** wird von B3 wie folgt beschrieben: „Die türkischen EinwanderInnen stellen eine mittlerweile große Minderheit dar in Österreich, aber vor allem in Wien. Und die **Arbeitsmarktlage** ist für alle sehr angespannt. [...] Wenn Menschen irgendwo neu hinziehen, sind sie oft bereit, eine Arbeit zu schlechteren Konditionen anzunehmen als Menschen, die schon länger an diesem Ort leben. Das heißt, da gibt es einen Verdrängungswettbewerb und der trifft vor allem Unqualifizierte und auch MigrantInnen. Und da ist natürlich auch **die türkische Community** stark betroffen. Vor allem wenn es um die unqualifizierten Jobs geht.“ (Interview B3: 29.11.2017).

⁵³ Informationen finden sich in:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html (Zugriff 1.02.2018)

Eine große Herausforderung für türkische Einwanderer im Hinblick auf die strukturelle Integration liegt im **Bildungsbereich**. Besonders türkische Frauen und Männern sind bildungsfern⁵⁴. Die ersten türkischen "Gastarbeiter" hatten einen ländlichen Hintergrund und ein relativ niedriges Bildungsniveau.⁵⁵ (B1, B2, B5). Die Probleme von türkischen MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt werden von **B4** wie folgt definiert: „Die **türkischen Migranten**, das ist auch sehr unterschiedlich. Also **je nach Bildung** natürlich, man kann halt nicht alle gleich sehen. Aber die türkischen Klienten, die zu uns kommen, in unserem Projekt gibt es sehr viele Migranten mit Beeinträchtigungen, größtenteils sind sie bildungsfern. Und das hat natürlich auch viel mit ihrem **Lebenslauf** zu tun, sie kommen von kleinen Dörfern hier her, um zu arbeiten, die damals als typische Gastarbeiter hier geblieben sind. Denen hat der Staat auch noch keinen Deutschkurs zur Verfügung gestellt. Und die haben das Infinitiv-Deutsch mit der Zeit gelernt und so ihre Arbeiten erledigt. Beim Schreiben haben sie natürlich große Defizite, das ist sozusagen ein Problem im System“. (Interview B4: 06.12.107).

6.6.1.1. Geschlechtsspezifische Probleme im Arbeitsmarkt in Österreich

Frauen besitzen aus mehreren Gründen gegenüber Männern doppelte Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt. Sie arbeiten besonders im Care- und Pflege-Sektor in minderbezahlten, unqualifizierten, sexualisierten und rassistischen Jobs und sie verdienen weniger als Männer. Hier ist die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften der ausschlaggebende Faktor. (B1, B3, B5). Das Bild von Frauen von Korun wird im folgenden Zitat wie folgt beschrieben: „Die vorherrschende Sicht auf Migrantinnen in Österreich ist eine verallgemeinernde, homogenisierende und allein dadurch stereotypisierende. Man tut so, als wären die Migrantinnen eine einheitliche Gruppe – meistens von unterdrückten, uneigenständigen, abhängigen Opfern, denen im besten Fall geholfen werden kann bzw. muss, die aber keine eigenen Handlungsstrategien haben. Die Vielfalt der sprachlichen, kulturellen, religiösen, sozio-ökonomischen Herkunft wird dadurch verschleiert und unsichtbar gemacht.“(Korun 2004: 69). Eine wichtige Folge der unterschiedlichen Arbeitsteilung zwischen Haushalt und Marktsektor durch ein komplexes Steuersystem und Nutzen sind nicht nur unterschiedliche Grade der Integration von türkischen Frauen in den Arbeitsmarkt in Österreich, sondern auch unterschiedliche Grade von Armut und Einkommensungleichheit. (vgl. Interview B4)

⁵⁴ Interview mit Ayşe Aktuna, Miteinander Lernen Beratung, Bildung, Psychotherapie für Frauen, Kinder u. Familien, 20.12.2017

⁵⁵ Siehe im Detail Tabelle 5

Die Probleme der **türkischen Frauen** mit Migrationshintergrund werden von B3 wie folgt beschrieben: „Die MigrantInnen, die zu uns kommen, sind meistens die unterqualifizierten Frauen. Noch dazu haben sie sprachliche Probleme und besonders in den letzten Jahren wird es für sie immer schwieriger durch das Tragen **des Kopftuches** einen Arbeitsplatz zu finden. Das stellt für sie ein großes Problem bei der Arbeitsplatzsuche dar. Früher war das nicht so problematisch. Die Frauen, die mit Matura nach Österreich kommen, müssen meistens einen unterqualifizierten Job annehmen. [...] Es gibt noch ein zusätzliches Problem für diese Zielgruppe zum Beispiel **die Integrationsvereinbarung**. Die Frauen, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Österreich gekommen sind, müssen eine Absichtserklärung für Erwerbstätigkeit unterschreiben. Diese Frauen müssen dann beim AMS angemeldet sein für eine aktive Arbeitssuche. Aber viele Frauen können aus verschiedenen Gründen gar nicht aktiv sein. Die größte Hürde stellt das sprachliche Problem dar, sie müssen innerhalb von 2 Jahren **das A2 Niveau** erreichen. Dieser Vorgabe kann Bildungsferne nicht nachkommen. Das erschwert natürlich eine aktive Jobsuche, weil schriftliche Bewerbungen und Vorstellungsgespräche dafür erforderlich sind. Da gibt es immer wieder Probleme.“(vgl. Interview B3)

6.6.1.2. Die traditionellen Familienmodelle

Andere wichtige Faktoren sind **die traditionellen Familienmodelle der türkischen Menschen**, die traditionell in Österreich migriert sind, sie verdienen ihren Lebensunterhalt mit einem niedrigen Einkommen. Wegen schlechter Finanzsituation und nach alten Gewohnheiten werden oft Mädchen in dieser Gesellschaft heiraten in einem sehr jungen Alter. Diese Situation wird von B6 wie folgt dargestellt: „Das liegt daran, dass in Österreich sehr viele MigrantInnen aus der Türkei sind, die sozusagen **traditionell nach Österreich kommen**, weil irgendwelche anderen aus der Verwandtschaft vielleicht schon einmal da waren. Und statistisch gesehen sind das halt diejenigen, die nach Österreich kommen oder immer schon gekommen sind, noch in der Tradition der Gastarbeiter, die am **schlechtesten qualifiziert** waren. [...]. Jetzt gibt es zum Beispiel in Wien gibt es ganze Gegenden, da kommen alle Türken aus Çarşamba⁵⁶ in den 12. und 5. Bezirk in die Arbeitergasse. Diese Gasse ist sozusagen durchgehend von Menschen aus Çarşamba bewohnt. Die müssen nicht verwandt sein miteinander, aber sie sind hierher gezogen, weil da war schon welche von ihnen waren.“ (Interview B6: 15.01.2017).

⁵⁶ Çarşamba ist ein Landkreis der Provinz Samsun in der Schwarzmeerregion der Türkei und hat 138.290 Einwohner

Das heißt, der türkische Mensch, der in Österreich wohnt, sucht sich nicht hier eine Partnerin oder einen Partner, sondern bringt ihn schon aus der der Türkei mit, sie sprechen dann auch kaum Deutsch. (B1, B4, B5) Schwierigkeiten in der Beherrschung der Sprache führen zu Verzögerungen in der Ausbildung und hindern türkische Frauen sogar gänzlich an der Weiterverfolgung ihrer Karriere, die sie im eigenen Heimatland begonnen hatten.

Laut Experten B6 müsste **frühkindliche Förderung** für türkische MigrantInnen angeboten und der **Heiratspolitik** zugeordnet werden:

„Wobei dieses das größte Problem eigentlich ist. Also es gibt eine türkische Heiratspolitik, bedingt durch das türkische Erbrecht, die bevorzugt sozusagen das Heiraten innerhalb der Familie. Das heißt, wenn man immer Cousin und Cousinen verheiratet, dann wird nichts weniger. Auch nichts mehr, aber auch zumindest nichts weniger.“ (vgl. Interview B6)

6.6.2. Erwerbstätigkeit der türkischen MigrantInnen

„Als erwerbstätig gilt in Übereinkunft mit dem international vereinbarten Arbeitskräftekonzept, wer mindestens eine Stunde in der Woche gegen Bezahlung gearbeitet hat.“ (Gächter 2013, 13).

6.6.2.1. Die Gründe für geringfügige Erwerbstätigkeit

In der Vergangenheit gingen die meisten Beschäftigten aus der Türkei auf Niedriglohnjobs mit niedriger Produktivität zu und die meisten Studien zeigen, dass Arbeitnehmer, die in den europäischen Arbeitsmarkt eintreten, in der Regel relativ gut ausgebildet sind. (B3, B4).

Aufgrund der Struktur bei der Schulbildung beschäftigen sich türkische Arbeitskräfte meistens in österreichischen Städten mit Bauwesen, Sachgütererzeugung und Unternehmensdienstleistungen. Türkische MigrantInnen sind geringfügig erwerbstätig und für die guten Jobs werden österreichische Arbeitskräfte vorgezogen (B1, B4, B5)

Die Gründe für geringfügige Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit von türkischen MigrantInnen wird von B4 wie folgt beschrieben: „Also es kann private Gründe geben. Erstens vielleicht, das ist die Arbeit, es gibt viele Leute, die halt **Überstunden** machen und es gibt welche, die halt keine Arbeit haben. Das heißt, die Arbeit ist nicht gerecht verteilt in der Gesellschaft. Es kann viele Gründe haben, warum jemand nur geringfügig arbeiten kann, einer zum Beispiel ist die familiäre Verantwortung, dass man nicht Vollzeit arbeiten kann. Es kann auch sein, dass man deshalb keine Arbeit findet, weil man nicht Vollzeit arbeiten kann. Kann sein, dass man **Arbeitslosengeld** bekommt und darf geringfügig etwas dazuverdienen. Es ist individuell. Es gibt keinen systematischen Grund, dass man sagt, ok, aus dem Grund überhaupt. Es ist sehr verschieden. Und manche wollen halt weniger arbeiten“. (vgl. Interview B4)

6.6.2.2. Beschäftigungsverhältnisse der türkischen Frauen

Die Erwerbssituation **von türkischen Frauen** ist aus verschiedenen Gründen unterschiedlicher als bei türkischen Männern und sie sind auch meistens benachteiligt am österreichischen Arbeitsmarkt. (B4, B5) Diese Situation scheint seit vielen Jahren als großes Problem am Arbeitsmarkt in Österreich. Auf der einen Seite spielt Bildung in diesem Unterschied eine Rolle. Das heißt, Qualifikationen. Auf der anderen Seite sozusagen, welche, mit Kultur begründete Dinge, wo insbesondere zum Beispiel die Erwerbsbeteiligung von Frauen, durch religiöse oder kulturelle Zugehörigkeit eingeschränkt wird. (B1, B3)

Die Gründe der unterschiedlichen Erwerbssituation von **türkischen Frauen** werden von B5 wie folgt geschildert: „Die Frauen arbeiten meistens in prekären Arbeitsverhältnissen und schlecht bezahlten Jobs. Also die Arbeitszeiten sind auch für die Frauen, die Kinder haben nicht flexibel genug. Unterbezahlt, prekäre Arbeitsverhältnisse, Überstunden. [...] Noch dazu haben diese Frauen meistens **2-3 Kinder zu Hause, es wäre nicht human**, von Ihnen eine zu hohe Flexibilität zu erwarten. Also die Frauen werden gezwungen zu arbeiten, sonst bekommen sie diese Deckelung⁵⁷ vom MA40 nicht. Das finde ich auch nicht gut. Diese Familien brauchen diese Unterstützung von MA40, weil ihre Männer meistens in unsicheren Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind und trotz 40-50 Arbeitsstunden pro Woche meistens auch sehr wenig verdienen. [...] Ich denke das Problem liegt nicht bei der Unwilligkeit der Personen, sondern an den Gehältern, die nicht fair bezahlt werden [...] Was ist mit den Frauen, die alleinerziehend sind. Diese Frauen arbeiten meistens Teilzeit und sind unterbezahlt. Sie werden größtenteils, besonders wenn sie bildungsfern sind, zur Ader gelassen“. (vgl. Interview B5)

⁵⁷ Informationen finden sich in: <https://www.wien.gv.at/gesundheit/leistungen/mindestsicherung/> (Zugriff am 23.12.2017)

6.6.2.3. Berufsstellung der türkischen MigrantInnen

In diesem Teil werden wichtige Faktoren bei der Bestimmung der beruflichen Position der erwerbstätigen türkischen MigrantInnen in verschiedenen Aspekten dargestellt.

B1 beschrieb **die berufliche Position** am österreichischen Arbeitsmarkt wie folgt: „In Österreich haben wir strukturell eine alte gesteuerte Migranten Community. Die ist im Sinne der Anwerbung. Österreich hat seit 50 Jahren **mit der Türkei** und Jugoslawien ein Abkommen. Aus dieser Community heraus gibt es bestimmte Merkmale. Die angeworbenen Personen besonders aus der Türkei waren verstärkt Handwerker, Arbeiter und Arbeiterinnen, teilweise ohne Qualifikationen. Wir wissen auch, dass Kinder von diesen Familien über wenige Qualifikationen verfügen. **Nur vereinzelt haben sie eine Matura und ein Studium.** In diesem Segment haben angeworbene Personen diese Unterschiede in der Qualifikation“. (vgl. Interview B1)

In dieser Vielfalt spielt die Bildungssituation der türkischen MigrantInnen eine entscheidende Rolle. **Die Berufsstellung der türkischen MigrantInnen** wird von B4 wie folgt dargelegt:

„Die meisten Türken arbeiten entweder zum großen Teil im Baubereich oder sind Fabrikarbeiter. Das sind typische Bereiche, wo man **keine großartige Ausbildung** braucht. Zum großen Teil sind sie in Bereichen, wie Dienstleistung, Restaurant oder im Baubereich beschäftigt. Ein kleiner Teil ist auch selbstständig. Natürlich, wenn jemand eine Ausbildung oder ein Studium hat, der kann erfolgreich werden. Aber das hat wieder mit seinem Lebenslauf zu tun.“(vgl. Interview B4) Die türkischen Frauen unterscheiden sich von türkischen Männern in den beruflichen Positionen, die von verschiedenem Kriterium am österreichischen Arbeitsmarkt bestimmt werden. **Entscheidende Faktoren in der Jobauswahl für türkische Frauen** werden von B5 wie folgt beschrieben:

„Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wichtig. Die Frau ist immer hauptverantwortlich für die Kinder. Das ist aber nicht nur in der Türkei so, sondern auch in Österreich. Ich habe eine Statistik gelesen, nur 30 Prozent der Männer in Österreich helfen im Haushalt. Haushalt und Kindererziehung gehören den Frauen, deshalb leiden viele auch unter der Doppelbelastung, weil es eine Überforderung für die Frau ist“. (vgl. Interview B5)

Die türkischen Frauen werden meistens **als Hausfrauen** in Österreich geformt und sie nutzen **solche Angebote** in ihrem Leben nicht. (B3, B4, B5). Diese Situation wird von B6 wie folgt geäußert: „Sie haben im Durchschnitt 2-4 Kinder und sind traditionell Hausfrauen. Und selbst wenn sie wollen, bekommen sie keinen Kindergartenplatz. Weil ein Kindergartenplatz in erster Linie für die Leute da ist, die, wo beide Eltern arbeiten. Jetzt ist es so bei diesen türkischen Frauen, also es dreht sich im Kreis. Sie bekommen keine Arbeit, weil sie keine Kinderbetreuungsplätze haben und sie bekommen keine Kinderbetreuungsplätze, weil sie keine Arbeit haben. Dazu kommt noch, dass ihre berufstätigen Männer, die in den meisten Fällen auch schlecht ausgebildet sind und so als Hilfsarbeiter ihren Job verrichten. Und oft im Baugewerbe und gerade in diesen Bereichen ist eine große Fluktuation bzw. im Winter ist dann Pause.“ (vgl. Interview B6)

6.6.4. Qualifikationen

„Wenn es mehr Beschäftigte in Hilfs- und Anlern Tätigkeiten gibt als Bevölkerung, die gering qualifiziert ist, dann müssen offenbar Leute mit mittleren und höheren Qualifikationen in gering qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt sein.“ (Gächter 2010, 7).

Qualifikationen haben zwei Probleme. Das eine, wenn man keine Qualifikationen hat. Das ist nicht nur ein Problem für türkischen MigrantInnen, sondern auch für Inländer. Die zweite Komplikation ist, wenn jemand qualifiziert ist, hat er es sehr schwer in Österreich, dass diese Qualifikationen auch anerkannt werden. (B3, B4, B6).

Wie oben erwähnt, ist das traditionelle Rollenbild ein wichtiger Faktor in der Bestimmung der Qualität. Nämlich verheiraten sich türkische MigrantInnen meistens in Österreich mit **ihrem Verwandten**, deswegen ist die Anzahl der **behinderten Kinder** sehr hoch. Daraufhin schaffen sie nicht **die Schulreife** wegen den Entwicklungsverzögerungsgründen. Diese Situation wird folgendermaßen beschrieben: „Es werden über mehrere Generationen Cousin und Cousinen verheiratet. Über viele Generationen. Und die Anzahl der entwicklungsverzögerten, behinderten Kinder ist sehr groß. Das heißt, die Kinder schaffen die Schulreife hier oft nicht wegen **mangelnder Deutschkenntnisse** und viele der Kinder kommen aus Entwicklungsverzögerungsgründen, weil sie irgendwelche Störungen haben, auch nicht in die Regelschule. Das heißt, die Chancen, die ja mit Eintritt in den Kindergarten spätestens anfangen, ja, sind schon sehr viel schlechter.“ (vgl. Interview B6)

6.6.4.1. Fachliche Qualifikationen

Bei der Interpretation der Qualifikationszusammensetzung türkischer Migranten in den EU-Mitgliedstaaten ist besondere Vorsicht geboten. Im österreichischen Kontext spielen türkische ArbeitsmigrantInnen wegen ihren sozialen und wirtschaftlichen Auswirkungen eine entscheidende Rolle. Mit dem Zustrom einer großen muslimischen türkischen Bevölkerung in den letzten 50 Jahren stand Österreich an der Spitze der Einwanderungsdebatten und wird MigrantInnen als unqualifizierte Arbeitskräfte, hochqualifizierte Techniker, Wissenschaftler oder Manager im Arbeitsmarkt geformt. (B1, B5). In Anbetracht dieser Vorbehalte war Österreich in den letzten vier Jahrzehnten hauptsächlich **von ungelernten Arbeitskräften** aus der Türkei bewohnt worden. (Interview B1, B3, B6)

Probleme in fehlenden fachlichen Qualifikationen von türkischen MigrantInnen werden von B1 allgemein wie folgt unterstrichen: „Auf der einen Seite fehlen die Qualifikationen, auf der anderen Seite werden fachliche Befähigungen nicht anerkannt. Diese führen dazu, dass Migranten / Migrantinnen eben auf jenes Arbeitsmarktsegment zugewiesen werden, in denen eben **ein Niedriglohn, hohe Arbeitslosigkeit** und Ähnliches konzentriert sind. Das führt natürlich auf der einen Seite zu einer Einkommenseinbuße und zu sozioökonomischen Schwierigkeiten bei den Betroffenen. Auf der anderen Seite für Volkswirtschaft entgangene Ressourcen. Und egal jetzt, wie man das definiert, Barrieren **für sogenannte gelungene Integration.**“ (vgl. Interview B1).

Türkische Arbeiter sind in einer Reihe von Sektoren des österreichischen Arbeitsmarktes überrepräsentiert. Diese ungünstigen Bedingungen wurden zu einem großen Teil von den folgenden Generationen übernommen. Die nächsten Generationen sind nicht wesentlich besser ausgebildet als die Generation ihrer Eltern und nehmen daher ähnliche Positionen auf dem Arbeitsmarkt ein.⁵⁸ (B1, B5, B6)

Die Rolle der Ausbildung in der Bestimmung von Qualifikationen am Arbeitsmarkt für türkische Personen wird von B2 wie folgt beschrieben „**Fehlende fachliche Qualifikation** sind oft eine Herausforderung, wenn es darum geht, einfach wirklich auch den richtigen Arbeitsplatz zu finden. Zum Beispiel oder auch wirklich den Einstieg zu schaffen. Sehr oft, wenn die fachlichen Qualifikationen fehlen oder auch die Ausbildung fehlt, muss die nachgeholt werden. Oder man steigt dann in einem Niedriglohnsektor ein, weil da der Einstieg oft leichter ist. [...]. Aber eigentlich ist es im Durchschnitt so, dass EU-Bürger sogar meistens besser qualifiziert sind als Österreicher, also öfter zum Beispiel **einen universitären Abschluss** haben. Während dann andere Migrantengruppen, zum Beispiel eben aus der **Türkei**, da ist dann eher ein starkes Gewicht im Pflichtschulbereich oder auch eben in der Lehre und weniger dann im akademischen Bereich.“ (Interview B2: 31.10.2017)

⁵⁸ Siehe im Detail Tabelle 5

Entsprechend der Art der Berufe sind die Unterschiede für die türkischen MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt auffallend. Während in einigen Berufen **keine Qualifikationen** angestrebt werden, werden **Qualifikationen** in solchen Jobs auch als wichtiges Kriterium gesehen. Diese Situation wird für türkische MigrantInnen von **B4** dargestellt: „Das ist einfach, wenn jemand, es gibt auch viele aus der Türkei, die studiert haben und vielleicht als **Taxilenker** arbeiten oder im Restaurant arbeiten. Das hat nichts mit den Qualifikationen zu tun, die der Staat zur Verfügung stellt. Oder manchmal sind Qualifikationen gefordert, die einfach von Migranten auf den Arbeitsmarkt schwer zu besetzen sind. Es gibt auch viele Migranten, die **ein akademisches Studium** abschließen, aber später im selben Bereich nicht so leicht einen Job finden. Migranten, **die einen Akzent** haben, nicht von hier stammen, die sind immer zweite Wahl für das System. Und wenn zwei Leute zur Auswahl stehen, ein Inländer und ein Ausländer, sage ich mal so, die Österreicher werden **immer zuerst** den Inländer mit gleicher Qualifikation vorziehen“. (vgl. Interview B4)

6.4.4.2. Die wirtschaftliche Nachfrage

Die wirtschaftliche Nachfrage in den migrierten Ländern spielt auch eine wichtige Rolle bei der Bestimmung der Qualitätsbildung. Die Integration von türkischen Migranten der ersten und zunehmend zweiten Generation, insbesondere von Frauen, ist angesichts der sich wandelnden Anforderungen an die Qualifikation der Migranten und der fehlenden Förderung der Bildung von Migrantenkindern zu einer Herausforderung geworden. Wegen **des Bedarfs an qualifizierten ausländischen Arbeitskräften** ergibt sich eine rasche Erweiterung der transnationalen Migration **von Frauen**. Dieser Zustand wird von B3 wie folgt ausgedrückt:

„Ja, auch da gilt es, dass dieses Problem nicht für Türcinnen und Türcen gilt, sondern ohne Ausbildung gibt es nur in Zeiten von **Hochkonjunktur Nachfrage**. Wenn die Wirtschaft nicht so floriert, sind das die ersten Gruppen, die abgebaut werden von den Firmen, weil sie nicht mehr gebraucht werden oder leicht ersetzbar sind. Dazu kommen technische Entwicklungen, die immer schneller vonstattengehen zum Beispiel, dass verschiedene **einfache Tätigkeiten von Maschinen** gemacht werden. Also für die Gruppe der Nichtqualifizierten schaut es ganz schlecht aus am Arbeitsmarkt. Und da kann man nur empfehlen, dass die Eltern ihren Kindern sagen, es geht nicht, dass du nach der Pflichtschule aufhörst, du hast dann keine Zukunft. Sondern die Leute müssen zumindest eine **Lehrausbildung** machen oder eine weiterführende Schule.“ (vgl. Interview B3)

6.4.4.3. Qualifikationsmaßnahmen

Türkische MigrantInnen sind allgemein meistens gering qualifiziert. Geringe Qualifikation erfordert wichtige Maßnahmen für türkische MigrantInnen am Arbeitsmarkt durchzuführen. Mögliche Vorschläge für **Qualifikationsmaßnahmen** werden von B1 wie folgt unterstrichen:

„Wir müssen sozusagen tatsächlich mit der Einstellung von Menschen arbeiten, auch anderswo werden Menschen gut qualifiziert. Wir müssen **die Wege der Anerkennung der Qualifikationen** erleichtern. [...] Wir müssen diese Wege verkürzen und Menschen in diesem Prozess besser und effektiver unterstützen als jetzt. Überall dort, wo Qualifikation, mitgenommene Qualifikation upgedatet werden muss, sollten Angebote entwickelt werden. Andere Geschichte wäre, die Sprache ist das Um und Auf, Deutsch ist wichtig und je höher man sich qualifiziert, desto bessere **Deutschkenntnisse** sind notwendig. Es stellt einen Unterschied dar, ob **Deutsch nur mündlich angewendet** werden kann oder ob es auch **schriftlich beherrscht** wird. Die Leute brauchen viel stärker berufsbezogene Sprachaktivität und Sprachmaßnahmen. Da hilft es nicht, wenn jetzige standardisierte Deutschkurse durchgeführt werden, aber eben keine Maßnahmen zu Berufen existieren. Also in diesen Bereichen wäre der Nachholbedarf in Österreich groß. Und auch sehr, sehr wichtig, damit wir MigrantInnen nicht als Masse definieren, individualisierte **Unterstützung, Begleitung, Beratung, Coaching.**“ (vgl. Interview B1)

Die andere wichtigste Situation ist die Anerkennung der Qualifikationen für türkische MigrantInnen. Solche hochqualifizierten türkische MigrantInnen werden sich ziemlich schnell bewusst, dass ihre Hoffnungen, in ihren früheren Berufen zu arbeiten, sehr schwer zu erreichen sind, lange dauern oder gar unrealistisch sind. Trotz höherer Ausbildung arbeiten diese MigrantInnen hauptsächlich im österreichischen Arbeitsmarkt unter ihren Qualifikationen. (B1, B4,B5). So sind beispielsweise viele verschiedene Berufsgruppen und Positionen, die hohe Deutschkenntnisse erfordern, wie bei medizinischen MitarbeiterInnen, JournalistInnen, ÖkonomInnen oder UniversitätsprofessorInnen, nicht zu realisieren oder aufgrund zu geringer Sprachkompetenz kommt es auch zu Kommunikationsschwierigkeiten, dann verlieren viele ausländische Arbeitskräfte ihr Selbstvertrauen und ihre menschlichen Kontakte. (B3, B4)

Die Maßnahmen für die Anerkennung von Qualifikationen werden von B2 wie folgt ausgedrückt: „Also es gibt zum Beispiel, ich glaube, dass auch auf gesetzlicher Ebene einiges passiert, wenn es darum geht, die Qualifikationen von Migranten aus den Herkunftsländern anzuerkennen oder es zumindest erleichtert wird. Wir haben da auch ein Angebot, das nennt sich Berufsanerkennung. Es gibt auch eine Website von uns, wo wir einen Wegweiser durch die vielen verschiedenen Stellen und Behörden versuchen zu geben, wenn es um die Anerkennung von Qualifikationen geht. Weil abhängig von der Ausbildung sind verschiedene Behörden zuständig, die man eventuell da anlaufen muss. Und man kann auch einen Antrag stellen, um eventuell entstandene Kosten zum Beispiel für die vorgeschriebene Nostrifizierung der Zeugnisse nach Abschluss des Verfahrens rückerstattet zu bekommen, also das wurde auch in den letzten Jahren erleichtert“. (vgl. Interview B2)

6.6.5. Soziale Netzwerke

„Der Aufbau eines Netzwerkes erfordert persönlichen Einsatz und vor allem Zeit. Viele berufliche Beziehungen, von denen Einheimische profitieren, gehen auf Schul- oder Studienfreundschaften zurück. Diesen Vorteil können Personen mit Migrationshintergrund nicht immer vorweisen.“ (Pramböck 2013, 25).

6.6.5.1. Die Rolle des Sozialen Kreises

Viele Menschen, die in Österreich leben und einen Migrationshintergrund haben, sind mit den notwendigen Fähigkeiten ausgestattet, um eine Beschäftigung aufzunehmen. Doch was ihnen fehlt, sind Kontakte und ein informelles Wissen über den Arbeitsmarkt. (B1, B4) . Diese Situation wird folgendermaßen beschrieben: „Die sozialen Netzwerke von Bürger/innen mit türkischem Migrationshintergrund tendenziell über starke Bindungen bzw. strong ties, regelmäßige Kontakte sowie eine äußerst stabile und lange Dauer innerhalb des familiären und verwandtschaftlichen Beziehungsnetzes verfügen.“ (Zettler 2015, 20). Besonders befinden türkische MigrantInnen sich nicht auf geeigneten sozialen Netzwerken bei der Jobsuche. (In Wien befindet sich der höchste Anteil der Bewohnerinnen und Bewohner mit ausländischer Herkunft im 5., 10., 15. und 20. Bezirk.⁵⁹). Die schwachen Kontakte mit der anderen Herkunft erschweren die Integration von Menschen im sozialen Leben und in der Arbeit.⁶⁰Die Rolle des Sozialen Kreises für türkische MigrantInnen **bei der Arbeitssuche** werden von B3 wie folgt dargelegt: „Das soziale Netzwerk spielt zweifellos eine Rolle. Und natürlich ist auch Mobilität sehr wichtig. Wenn Menschen bereit sind, in einem Bundesland zu arbeiten oder auch den Wohnort zu wechseln, dann steigen die Chancen insgesamt. Vor allem, wenn man sich anschaut, wie stark das Gefälle an Arbeitslosigkeit in Österreich ist. Es gibt ja durchaus Regionen, wo so etwas wie eine Vollbeschäftigung oder fast Vollbeschäftigung herrscht. In **Wien** ist der Arbeitsmarkt am angespanntesten, mit derzeit knapp über 12% Arbeitslosigkeit. Vor einem Jahr waren es noch 14%. Das sind schon eine sehr hohe Zahl und die höchste in der zweiten Republik seit dem 2. Weltkrieg. Während hingegen in anderen Regionen, in Salzburg oder in Tirol, durchaus die Zahl bei 4 bis 5% liegt. Und dort die Erwerbschancen für viele Menschen, wenn sie mobiler werden, höher werden auch.“ (vgl. Interview B3)

⁵⁹ Quelle: Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik (MA 23)

⁶⁰Nähere Informationen dazu in: <https://www.wien.gv.at/menschen/integration/grundlagen/daten.html> (Zugriff am 23.12.2017)

Laut B4 wird diese Situation **als Gegenargument** wie folgt beschrieben: „Also wenn man halt innerhalb bestimmter Bezirke lebt, immer mit gleicher Sprache, natürlich halt von der Sprache her bleibt man wo man ist. Das ist so, und das ist halt das eine, es ist eine Form, die Menschen integrieren sich nicht in die Gesellschaft, weil sie in ihren eigenen Communitys leben. Das hat auch, wenn man in der Sprache nicht weiterkommt, erhebliche Nachteile für die türkischen Migranten. Aber der Grund, warum sie in solchen Bezirken leben, hat auch mit den hohen Kosten zu tun. Weil die Migranten haben halt wenig finanzielle Möglichkeiten im Gegensatz zu Inländern. Aber es ist wenig entscheidend für ihr Beschäftigungsverhältnis. Das heißt, es gibt Leute, die hier wohnen und nach St. Pölten zur Arbeit fahren müssen oder umgekehrt. Das ist ein kleines Problem. Ich glaube nicht, dass die Türken, weil sie in bestimmten Bezirken wohnen, dass aus dem Grund halt ihre Chancen auf eine geeignete Arbeitsstelle geringer sind. **Das glaube ich wirklich nicht**“. (vgl. Interview B4) .

6.6.5.2. Der Kontakt

Türkische MigrantInnen verbringen aufgrund der Grätzelbildung und der tristen Wohnsituation ihre Zeit meistens mit ihrer Familie und Freunden aus ihren Heimatländern⁶¹. Ein schwieriger Wohnstandard und Grätzelbildung wirken sich auf die Integration im Arbeitsmarkt aus. Türkische Migranten leben in minderwertigen Unterkünften und sie haben schlechtem Wohnstandard als Inländerinnen in Österreich.⁶² (B1, B5).

Frauen kümmern sich auch meistens um ihre Kinder und Haushalt, deswegen kommen sie mit ihren Deutschkenntnissen nicht voran und sind mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert. (B3,B6). Die Bedeutung des sozialen Netzwerks bei der Arbeitssuche für **türkische Frauen** wird von B5 wie folgt dargelegt: „Frauen, die zu uns kommen, haben durchschnittlich 3-4 Kinder. Für eine Frau, die 3-4 Kinder hat, ist nicht so einfach einen Job zu finden. Das soziale Netz spielt aufgrund der **Mundpropaganda** eine große Rolle. Also sie können auf diese Weise besser einen Job finden. Wir haben auch eine Frauengruppe, da habe ich selber oft gesehen, dass eine Frau, die im Kindergarten arbeitet, viel leichter einen Job finden kann als Ihre Freundin, die nur zu Hause ist. Diese Mundpropaganda in der sozialen Umgebung funktioniert besser“. (vgl. Interview B5).

⁶¹ Siehe im Detail Kapitel 6.6

⁶² Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (2017). Statistisches Jahrbuch – Migration und Integration. Schwerpunkt Jugend. Zahlen, Daten Indikatoren 2017. Wien: Verlag Österreich, S.78

In diesem Kontext spielen verschiedene feministische Organisationen, Vereine oder Beratungszentrum für Frauen mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle, um diese Frauen im sozialen Leben zu integrieren und im Arbeitsmarkt zu unterstützen. Besonders werden „**maiz**“, **Verein Miteinander Lernen** und „**LEFÖ**“ als bedeutendste Organisationen in Österreich gesehen.

Im folgenden Zitat wird diese Situation wie folgt dargestellt: „Gelegenheiten zum Gespräch müssen dabei oft erst geschaffen werden – besonders, wo die Arbeit wenig Kontakt erlaubt. Am brauchbarsten sind hierfür sportliche Betätigungen, ganz gleich ob Fußball, Kegeln oder Tischtennis, all das fördert den sozialen Einfluss der österreichischen Kollegen und wird auch von einem großen Teil der Gastarbeiter begrüßt.“ (Alber, Gehmacher 1973: 55)

Maiz ist ein Verein in Österreich für Migrantinnen, dessen Ziel es ist eine erhebliche Verbesserung der Lebens- und Arbeitssituation, sowie die Partizipation der Frauen im alltäglichen Leben zu unterstützen. Dieser Verein bietet umfangreiche Bildung und Beratung für Frauen mit Migrationshintergrund.⁶³

LEFÖ wurde 1985 als Verein in Lateinamerika gegründet. LEFÖ ist von Beginn an in Österreich zuständig für **Beratung und Betreuung von Migrantinnen** und wurde besonders von der Frauenabteilung der Stadt Wien, Bundesministerium für Frauen und Gesundheit, initiative Erwachsenenbildung, Europäische Union / Europäischer Sozialfonds, Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) gefördert. LEFÖ bietet Unterstützung für die Frauen mit Migrationshintergrund in verschiedenen Bereichen (rechtlichen, psychosozialen und gesundheitlichen Bereichen) und unterstützt während des Integrationsprozesses.

In folgendem Zitat wird das Ziel der LEFÖ wie folgt beschrieben: „Bei LEFÖ wird der Arbeitsbereich „Politische Bildung“ als zentrales Aufgabenfeld einer praktizierenden engagierten Bildungspolitik verstanden und ist als Reaktion auf die Lebensrealitäten der Migrantinnen entstanden. „ (Frketic 2008, 3)

⁶³ Maiz, in: <http://www.maiz.at/de/mehr> (Zugriff am 15.06.2017)

Der Verein Miteinander Lernen (Birlikte Öğrenelim) wurde im Jahr 1983 in Wien gegründet. Der Verein Miteinander Lernen ist die erste Beratungsstelle und eine feministische und antirassistische Frauenorganisation für Migrantinnen aus der Türkei in Wien. Diese Organisation unterstützt Frauen, Kinder und Familien mit Migrationshintergrund, Schwerpunkt Türkei, die Dienstleistungen in den Bereichen Bildung, Beratung und Psychotherapie, die die Förderung **der Integration im sozialen Leben und in der Arbeit** unterstützen, darzustellen. Die wichtigsten Dienstleistungen: Bildungsberatung, Deutsch- und Alphabetisierungskurse, systemische Einzel-, Paar- und Familientherapie (Deutsch, Englisch, Türkisch) und die Praktikumsstelle.⁶⁴

Auch das Integrationshaus wird als wichtiges Kompetenzzentrum in Österreich gesehen, um türkische MigrantInnen im sozialen Leben zu unterstützen. Das Integrationshaus bietet Unterkunft, Schutz, Sicherheit und unterstützt die Asylsuchenden, Flüchtlingen und MigrantInnen im sozialen Leben. Die wichtigsten Aufgaben sind integrale interkulturelle **Arbeit, Mehrsprachigkeit**, aktive Nutzung der Sprachen der Migranten, intensive psychosoziale Betreuung, Ermächtigung, Selbsthilfe und Stärkung des Selbstvertrauens und Chancengerechtigkeit für die Zielgruppe.⁶⁵ Das Integrationshaus hat mehr als 140 professionell gut ausgebildete MitarbeiterInnen und es wurden von diesem Zentrum im Jahr 2016 7.500 Unterbringungs-, Beratungs-, Betreuungs-, Schulungs- und Kinderbetreuungsplätze angeboten. Sie haben mehr als 140 professionell gut ausgebildete MitarbeiterInnen und wurde von diesem Zentrum im Jahr 2016 7.500 Unterbringungs-, Beratungs-, Betreuungs-, Schulungs- und Kinderbetreuungsplätze bietet.

⁶⁴ Verein Miteinander Lernen in, <http://miteinlernen.at/ueber-uns/leitbild/> (Zugriff am 14.11. 2017)

⁶⁵ Integrationshaus in, <https://www.integrationshaus.at/de/uber-uns> (Zugriff am 16.05.2017)

6.6.6. Religion

„Der Indikator für kulturelle Unterschiede ist die Unterscheidung nach Religion mit der Annahme, dass Migranten mit einer nicht-christlichen Religion in den zumeist christlich-religiösen Aufnahmeländern den stärksten kulturellen und sozialen Distanzen gegenüberstehen.“ (Esser 2006, 27).

Die Religion spielt in den letzten Jahren am Arbeitsmarkt für MigrantInnen eine wichtige Rolle. Besonders erschweren einige religiöse Faktoren, wie zum Beispiel das Kopftuch, es den MigrantInnen, einen passenden Job zu finden. (B1, B5) Der Aspekt der Religion am österreichischen Arbeitsmarkt bei der Jobsuche wird von B3 dokumentiert:

„Ich kann mir schon vorstellen, dass für manche Personalistin Religion eine Rolle spielt, aber das kann man schwer verallgemeinern, glaube ich. Das sind ganz persönliche Dinge. Insgesamt kann man natürlich lesen, wenn in einem Personalbüro der Zuständige auf Stellengesuche trifft und sagen wir, 50 Personen hat, dass er auch auf die Religion schaut. Dass er nicht nur auf **die Namen** schaut. Also das ist etwas, was, glaube ich, durchaus üblich ist, leider, muss man sagen, dass da auch Leute aussortiert werden **aufgrund ihres fremd klingenden Namens**. Und dass da manche auch meinen, Religion oder Menschen von einer gewissen Religionszugehörigkeit möchte ich in meinem Betrieb nicht haben, weiß ich nicht.“. (vgl. Interview B3)

Schwierigkeiten für Frauen wegen der Religion am Arbeitsmarkt werden von B4 wie folgt dargestellt:

„Also dabei sind Frauen benachteiligt, weil sie demonstrieren, dass sie einfach ein Kopftuch tragen müssen, was wirklich den Arbeitsrhythmus erheblich stört. Es gibt auch viele, die kein Kopftuch tragen. Bei den Männern ist das größtenteils kein Problem. Manche hält, wenn die beten möchten während der Arbeitszeit, auch wenn es nur freitags ist, das ist eigentlich in den Unternehmen ein Tabu. Weil man kann nicht einfach alles schließen und beten gehen. Im Großen und Ganzen, wenn man in der Religion so ein bisschen liberal ist, gibt es keine Probleme. Aber wenn man strikt an der Religion festhält, bringt das Probleme. Das kennen auch die Frauen mit dem **Kopftuch** zum Beispiel.“. (vgl. Interview B4)

Religion spielt nicht nur bei **Arbeitnehmerinnen** eine wichtige Rolle als auch **Arbeitgeberinnen**, die auch verschiedene Aspekte von Religion im Arbeitsmarkt betreffen werden. Diese Situation wird von Experten wie folgt dargelegt: „Sowohl bei Betroffenen als auch bei Arbeitgebern. Jeder der daran glaubt oder nicht glaubt, ist eine, für mich wichtige individuelle Gegebenheit. In den letzten Jahren wird Religion viel zu viel von Betroffenen in Vordergrund gestellt. Oder von Strukturen, von staatlichen Einrichtungen oder vom Arbeitgeber viel zu viel im Vordergrund gestellt. Wir müssen über religiöse Zugehörigkeiten entspannter im Alltag diskutieren, Toleranz leben und dazu die Angehörigkeit artikulieren können. Ich glaube, dieses identitäts- und zugehörigkeitsstiftende Merkmal der Religion wird einfach viel zu viel in dem Vordergrund gestellt.“ (vgl. Interview B1)

6.6.7. Rechtliche Rahmenbedingungen

„Je länger der Aufenthalt und die Beschäftigung im Inland dauern, desto umfassender sind die möglichen Arbeitsberechtigungen (Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Entsendebewilligung, Freizügigkeitsbestätigung).“ (Thienel 2007, 97).

6.6.7.1. Das Staatsbürgerschaftsgesetz

Die Anzahl der türkischen MigrantInnen hat sich zusehends in den letzten Jahren in Österreich verringert. In diesem Rückgang spielen die Veränderungen und die Regelungen der Gesetzgebung eine wichtige Rolle, weil es viele verschiedene restriktive und schwierige Voraussetzungen für MigrantInnen allgemein und besonders für türkische MigrantInnen in den österreichischen Gesetzen gibt, besonders im Staatsbürgerschaftsgesetz.

Die Auswirkung der Staatsbürgerschaft wird von B1 wie folgt gesehen: „Das Staatsbürgerschaftsgesetz ist mittlerweile seit 2006 verschärft. Viele Personen erfüllen die Voraussetzungen nicht. Auf der einen Seite, weil die Menschen mit geringer Bildung diese Anforderungen an die Sprachkenntnisse B1 oder B2 nicht erfüllen können. Sie schaffen es vielleicht mündlich, aber sie bestehen die schriftlichen Prüfungen nicht. Auf der zweiten Ebene, aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses erreichen sehr viele Menschen das notwendige Einkommen in den letzten drei Jahren nicht. Man braucht nicht nur den aktuellen Nachweis, sondern den der letzten drei Jahre. Und sehr viele haben in ihrer Beschäftigung Lücken, Brüche, die teilweise aufgrund saisonaler Arbeitslosigkeit entstehen. Und eben, wenn man diese Voraussetzungen nicht erfüllt, dann hilft es auch nicht, wenn die Personen seit 30, 40 Jahren da wohnen oder teilweise hier geboren sind. Meist sind Einkommen oder Sprache ein großer Schwachpunkt. Gerade deswegen ist in den letzten Jahren die Staatsbürgerschaftsquote sehr niedrig.“ (vgl. Interview B1) .

Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist für die AusländerInnen in Österreich schwierig und mit hohen gesetzlichen Bedingungen verbunden. Die österreichische Regierung fordert verschiedene Dokumente und einen Wissenstest für den Erwerb der Staatsbürgerschaft. Der Wissenstest besteht **aus 18 Fragen** über die Geschichte Österreichs und die demokratische Grundordnung.⁶⁶ Die Beantragung der österreichischen Staatsbürgerschaft und der Wissenstest sind **eine Hürde** für die MigrantInnen, um eine österreichische Staatsbürgerschaft zu erhalten. (B1, B5). Schwierigkeiten werden von B5 während **des Erwerbes der Staatsbürgerschaft für türkische Frauen** wie folgt dargelegt:

„Die Frauen, die hauptsächlich aus den ländlichen Gebieten kommen, die keine gute Bildungschancen genießen, für die ist es fast unmöglich, dass sie ein B1 Niveau erreichen. [...]. Wir wissen, wie schwierig es ist, Texte zu verstehen, über Politik und bestimmte Dinge zu reden. Aber diese Frauen haben Bildungsdefizite. Es wäre nicht human von Ihnen zu erwarten, dass diese Frauen ein B1 Niveau schaffen können. B1 Niveau ist Maturaniveau. Die Menschen haben unterschiedliche Fähigkeiten und unterschiedliche Bildungserfahrungen. Ich meine, stellen Sie sich vor, eine Frau ist seit 30 Jahren da, geht ihren Beruf nach, hat Kinder und zahlt Steuern aber diese Frau arbeitet nebenbei in einer Gastronomie, im Reinigungsbereich oder in der Küche 40-60 Stunden und dennoch ist sie unterbezahlt. Das sind prekäre Arbeitsverhältnisse.“ (vgl. Interview B5).

Gesetzliche Voraussetzung dafür sind ein Nachweis der Sprachkenntnisse im B1-Niveau und ein schriftlicher Integrationstest für MigrantInnen. Die Kosten der Deutschkurse und **Deutschkursangebote** variieren wegen dieser rechtlichen Bedingungen für MigrantInnen in Österreich. (Interview B1, B5). Diese Situation wird von B1 folgendermaßen geäußert:

„Je nach Rechtsstatus gibt es nicht immer Möglichkeiten für Personen, **leistbare** Kurse zu finden. Die Kosten der Deutschkurse variieren zwischen 350 bis 700 Euro, bestimmend von den Unterrichtseinheiten. Nicht alle Familien mit einem normalen Einkommen können sich das leisten, besonders wenn mehrere Personen einen Kurs besuchen sollen. Das heißt, man sollte **flächendeckend leistbare Kursangebote** schaffen. Und dann wiederum Kursangebote, die nicht als Hindernis für bestimmte Transferleistungen sind. Wir wissen in Oberösterreich, dass Kursangebote, die tagsüber in Anspruch genommen werden, so ab B1, extreme Hindernisse für die Mindestsicherung darstellen.“ (vgl. Interview B1)

⁶⁶ Informationen finden Sie sich in, <http://www.staatsbuergerschaft.gv.at/index.php?id=24> (Zugriff am 10.12.2017)

6.6.7.2. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz

Anderes wichtiges Gesetz ist das **Ausländerbeschäftigungsgesetz** im österreichischen Kontext.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AusIBG) ist zentrale Rechtsquelle für den Zugang zum Arbeitsmarkt von AusländerInnen in Österreich. Durch dieses Gesetz wird der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für Personen mit Migrationshintergrund geregelt. (Nowotny 2007,48). Um die Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, gibt es für die behördliche Genehmigung einer Ausländerbeschäftigung folgende Möglichkeiten:

- Beschäftigungsbewilligung,
- Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus, Blaue-Karte EU,
- Entsendebewilligung,
- Aufenthaltsberechtigung plus, Aufenthaltstitel Familienangehöriger, Daueraufenthalt – EU oder
- Beschäftigungsbewilligung und Befreiungsschein für türkische Staatsbürger

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz und seine Auswirkungen im österreichischen Arbeitsmarkt werden von B1 wie folgt dargestellt: „**Ausländerbeschäftigungsgesetz** war früher viel restriktiver in einer Funktion. Mittlerweile Ausländerbeschäftigungsgesetz schafft sich zunehmend selbst ab. Ausländerbeschäftigungsgesetz gilt lediglich für restliche 50% und von diesen restlichen 50% haben viele freie Arbeitsmarktzugänge auf Grund ihrer Aufenthaltstitel. Das heißt, Ausländerbeschäftigungsgesetz ist eher wichtig am **Anfang im Bereich Zugang zu Arbeitsmarkt**, wenn die Menschen eben freien Zugang nicht haben. Ansonsten eher für Personen, die vorrübergehend nach Österreich kommen als Saisonarbeitskräfte, Schlüsselarbeitskräfte und ähnliches.“ (vgl. Interview B1). Die unselbständige Erwerbstätigkeit von ausländischen Menschen im Arbeitsmarkt in Österreich beansprucht eine **Beschäftigungsbewilligung**. Die Beschäftigungsbewilligung wird von der Arbeitsgeberin / dem Arbeitgeber beim Arbeitsmarktservice beantragt und auf eine bestimmte Tätigkeit beschränkt.⁶⁷ Die Beschäftigungsbewilligung gilt in erster Linie für Studierende, neue EU-Bürgerinnen/EU-Bürger, Saisoniers und Erntehelferinnen, die über bestimmte dauerhafte Aufenthaltstitel verfügen.

⁶⁷Die Beschäftigungsbewilligung, in: <http://www.ams.at/service-unternehmen/auslaenderinnen/zugangsberechtigungen/beschaeftigungsbewilligung> (12.05.2017)

Nach dem Abkommen von Ankara mit der Türkei und Assoziationsratsbeschluss wurden Arbeitsmarktzugang für den türkischen Arbeitnehmer und deren Familienangehörige erleichtert. Diese Situation wird von Muttonen wie folgt beschrieben: „Nach einem Jahr ordnungsgemäßer Beschäftigung hat ein türkischer Arbeitnehmers Anspruch auf Erneuerung seiner Arbeitserlaubnis bei dem gleichen Arbeitgeber, nach drei Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung das Recht, sich für den gleichen Beruf bei einem Arbeitgeber seiner Wahl zu bewerben und nach vier Jahren ordnungsgemäßer Beschäftigung kommt ihm freier Arbeitsmarktzugang zu.“(Muttonen 2007, 223) .

6.6.7.3. Vorschläge für die Änderung der Rechtslage

Die möglichen Vorschläge für die Änderung der Rechtslage für MigrantInnen werden wie geäußert: „Wir müssen stark unterscheiden für Personen, die eben frisch nach Österreich kommen und Personen, die bereits hier Wurzeln geschlagen haben. [...] Und daher wäre es wichtig, ab bestimmter Aufenthaltsdauer die Staatsbürgerschaft zu erteilen. Es ist auch nicht zumutbar, Personen, die in der Folgegeneration in Österreich leben, immer wieder mit befristeten Bewilligungen ihre Existenz in Österreich fortführen zu lassen. Und gerade deswegen muss in diesem Bereich etwas passieren und das muss eine gehörige Rechtssicherheit kommen. Es gibt keinen anderen Bereich, der so oft novelliert und ideologisch gelenkt wird. Wir haben in Österreich immer wieder Novellen, die noch nicht in Kraft treten, da kommt die nächste Novelle bereits. Das heißt, es gibt eine extreme Rechtsunsicherheit und eine extreme Unübersichtlichkeit. Sogar die Profis, die in dem Bereich arbeiten, haben mittlerweile keine Übersicht mehr, welche Novelle und welches aktuelle Gesetz gilt. Das heißt, da müsste gehörig auf Bremse gestiegen werden und Klarheit in der Rechtssicherheit geschaffen werden.“ (vgl. Interview B1)

6.6.8. Integrationspolitik

Die Integration der kulturellen unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen in eine Aufnahmegesellschaft fügt die Einwanderungsdebatte einer zusätzlichen Komplexität hinzu und erfordert ein höheres kulturelles Verständnis. Darüber hinaus ist nach dem 2. Weltkrieg die Integration muslimischer Bevölkerungen in abendländische Bevölkerungen aufgrund ihrer sozialen und wirtschaftlichen Situation zu einem besonders komplexen Thema geworden. Österreichische Integrationspolitik gehört erst seit Anfang der 1990er Jahre zur politischen Debatte und in diesen Jahren wurden wichtige Schritte für MigrantInnen getroffen.

Österreichische Integrationspolitik und ihre Aspekte für MigrantInnen werden von B2 wie folgt **zusammengefasst**:

„Wenn man sich die Geschichte nach 1945 ansieht, dann setzt die Einwanderung nach Österreich in den 60er Jahren ein, also die Migrationsgeschichte, die Beiträge von verschiedenen Professoren. Weil in den 60ern ja die Gastarbeiteranwerbeabkommen, wie es so schön heißt, geschlossen worden sind. Und damals allerdings war noch nicht wirklich von Integration die Rede. Integrationspolitik an und für sich, wo man dann auch sagen kann, dass es ein, vonseiten der Regierung einen Integrationsplan gibt und dass es eine politisch verantwortliche Person für Integration in der Regierung gibt. Das heißt, das ist ca. seit sechs, sieben Jahren der Fall, durch den nationalen Aktionsplan der Integration, den die Bundesregierung im Jahr 2010 erstellt hat. Und dann wurde mit dem jetzigen Integrationsminister 2011 das Staatssekretariat für Integration gegründet“. (vgl. Interview B2)

6.6.8.1. Projekte und Maßnahmen

Heute ist die Integration von türkischen MigrantIn und Migranten im Arbeitsmarkt in Österreich das wichtigste Thema und das Konzept der Arbeitsmarktintegration findet in Österreich immer mehr Anwendung. Durch eine koordinierte Integrationspolitik wie, Bildungspolitik, Wohnungspolitik und Arbeitsmarktpolitik mit verschiedenen Instrumenten wird Integration von türkischen MigrantInnen im Arbeitsmarkt in Österreich abgezielt.

Diese Faktoren erfordern neue und effektive Maßnahmen und Regelungen für MigrantInnen, darunter türkische MigrantInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Die Integrationsmaßnahmen sind besonders wichtig, um türkische MigrantInnen im Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Österreich verbindet auch einen relativ flexiblen Arbeitsmarkt mit einer starken Rolle der Sozialpartner. Das Arbeitsmarktservice (AMS), die Arbeiterkammer, der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) und die Wirtschaftskammer spielen eine wichtige Rolle bezüglich der Integration der türkischen MigrantInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Auf diese Weise sind Problemstellungen und notwendige Integrationsmaßnahmen in vielen Fällen grundlegend verschieden in Bezug auf Flüchtlinge, damit MigrantInnen verschiedene Migrationsgründe, Erwartungshaltungen und gesetzliche Bedingungen haben. Besonders war die Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) war ursprünglich ein Anbieter von Pflege- und Dienstleistungsangeboten für humanitäre Migranten und erweiterte allmählich seine Dienste auf andere Migrantengruppen.

Der ÖIF ist ein Fonds der Republik Österreich und diese Zentren bieten Informationen, Workshops für MigrantInnen und Beratung zu einem breiten Spektrum integrationsbezogener Aspekte⁶⁸ und bieten umfassende Angebote für sprachliche Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen. Sie bieten auch **Vorbereitungskurse** zur Verbesserung Ihrer Deutschkenntnisse.

⁶⁸ BMEIA, Österreichischer Integrationsfonds, in:

<https://www.bmeia.gv.at/integration/oesterreichischer-integrationsfonds/> (Zugriff am 17. Oktober 2017).

Mögliche Projekte und Maßnahmen für MigrantInnen werden von B2 wie folgt dargestellt: „, Ein Projekt, das schon seit längerer Zeit recht erfolgreich ist, läuft in Kooperation mit dem AMS und der Wirtschaftskammer, das nennt sich **Mentoring für Migranten und Migrantinnen**. Und da werden Mentoren aus den verschiedensten Wirtschafts-, Berufssparten und Bereichen dann zusammengeschlossen mit einem Menti, Personen mit Migrationshintergrund, sowie auch Flüchtlinge. Also es wird immer geschaut, dass Mentor und **Menti** aus derselben Branche sind, dass sich das halt deckt, dass man dann wirklich an den Zielen vom Menti auch arbeiten kann. Und da geht es darum, dass die Mentoren den **Mentis** ihr Wissen weitergeben. [...] Das können oft ganz einfache Dinge sein, zum Beispiel, wie schreibt man in Österreich **einen Lebenslauf**, wie läuft normalerweise das Vorstellungsgespräch ab. Aber das können dann auch so Dinge sein wie das Netzwerk, das wichtig ist in dieser Berufsbranche“. (vgl. Interview B2)

Das Programm "Mentoring für Migranten" wird von der Wirtschaftskammern Österreichs (WKO), des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und des Arbeitsmarktservice (AMS) durchgeführt, um Personen mit Migrationshintergrund beim Einstieg **in den österreichischen Arbeitsmarkt** unterstützend und ausgebaut einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Integration zu geben.

Das Programm "Mentoring für MigrantInnen" ist für Personen mit Migrationshintergrund gedacht, die die Mindestanforderung einer abgeschlossenen Lehre oder Hochschulbildung erfüllen. Mentoring für MigrantInnen besteht aus verschiedenen Branchen wie, Banken, Versicherungen, Sprachdienstleistungen, Öffentlicher Dienst, Bauwesen, Handel, Kultur, PR, Werbung und Marketing, Immobilien, Personalberatung, Finanzdienstleistungen, Tourismus etc. Das Programm "Mentoring für Migranten" bietet einen ausgeprägten, strukturierten Rahmen für eine flexible und individualisierte **Mentoring-Partnerschaft**.⁶⁹

⁶⁹ Informationen finden sich in: <https://www.integrationsfonds.at/weiterbildung/mentoring/> (Zugriff am 20.02.2018)

6.6.8.2. Bildungs- und Kursangebote

Die Zahl der Bildungs- und Kursangebote hat in den letzten Jahren in Österreich für MigrantInnen merklich zugenommen. (B2, B6)

Verschiedene Deutschkursangebote werden von unterschiedlichen Organisationen und Institutionen für MigrantInnen durchgeführt. Diese Kurse haben eine strukturelle und regionale Gestaltung zwischen den MigrantInnen in Österreich. Diese Situation wird von B1 wie folgt dargestellt: „Es gibt regionale Unterschiede. Zum Beispiel bei den Deutschkursen ist wichtig, dass die sowohl für Anfänger, als auch für Fortgeschrittene angeboten werden. Es entstehen auch im Bereich berufsbezogener Sprachkurs diverse Angebote. In den Ballungszentren, egal ob jetzt Wien, Linz, also allgemein in den Städten, ist es etwas einfacher. In den ländlichen Regionen hingegen gibt es nicht genug ausreichend Interessierte für einen C1-Kurs. Diese Menschen müssen dann mobil sein, um in den Städten Kurse zu besuchen. Und die Mobilität ist nicht immer gegeben. Das heißt, bei den Deutschkursen gibt es eben diese flächendeckende Möglichkeit nicht.“ (vgl. Interview B1)

Obwohl verschiedene Kurse angeboten werden, ist **die Teilnahme von türkischen MigrantInnen** laut B6 in diesen Kursen sehr gering. Die Gründe werden wie folgt dargestellt: In Wien wird angeboten, „Mama lernt Deutsch“. Das ist ein sehr niederschwelliger, billiger Deutschkurs, kostet einen Euro im Monat und findet an Schulen und in Kindergärten statt. Es sind nur Migrantinnen dort, aber **keine türkischen Frauen**. Ihr Interesse ist gering, sie haben Versagensängste, so würde ich es einmal nennen und es gibt so was wie die Familienehre. Das ist das Wichtigste. Und deswegen darf man sich sozusagen der Familie keine Schande machen.“ (vgl. Interview B6)

6.6.9. Zusammenfassung

Die Integration beeinflusst unabhängig alle Faktoren in unserem Leben und spielt eine große Rolle, am österreichischen Arbeitsmarkt einen wesentlichen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben zu erreichen und die Lebenslage für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern. Im folgenden Teil werden die Schlussfrage „wie gut sind türkische MigrantInnen in Österreich“, von ExpertInnen beantwortet. Die Antworten von ExpertInnen sind vielfältig. Die Integration von türkischen MigrantInnen wird von ExpertInnen mit verschiedenen Aspekten wie folgt ausgedrückt:

ExpertIn 1:

„Also wie gut sind türkische Migranten integriert, also es gibt sehr gut integrierte türkische Migranten, die im Rathaus arbeiten oder in technischen Positionen sind und ihre Kinder halt beide Sprachen beherrschen. Die sind halt größtenteils schon gut integriert. Und der andere Teil, die vielleicht nicht in diese Gruppe passen, die wissen oft nicht, wie sie zu einer Bildung kommen sollen. Und das hat auch mit den Österreichern zu tun. Man sagt immer, Migranten müssen sich integrieren. Aber es ist nicht nur die eine Seite. Man kann einen Boden haben, Samen werfen, bewässern, dann kann etwas wachsen. Oder wenn man einen Boden hat, den kann man durchbohren und das andere, das ist ganz schwierig. Die österreichische Gesellschaft ist der Boden. Wir sind die Samen und die Möglichkeiten sind das Wasser sozusagen. Es müssen alle drei passen. Wenn der Boden nicht bereit ist, diese Samen aufzunehmen, dann, auch wenn ich noch so will, kann ich mich da nicht integrieren, weil die mich nicht wollen. Bei dem Großteil von Migranten, bei türkischen Migranten ist der Faktor, dass man sich einfach integrieren möchte, schon vorhanden. Es gibt auch Möglichkeiten und diverse Sprachkurse werden auch ausreichend angeboten. Aber ein bisschen ein Problem stellt auch der Boden dar. Der ist nicht so gut vorbereitet für diese Integration. Und darüber muss man nicht immer alleine nur mit den Migranten sprechen, sondern auch die Inländer mit einbinden. Sie müssen ebenfalls offen sein und eine offene Gesellschaft pflegen wollen. Man muss akzeptieren, dass einfach Menschen mit verschiedenen Ethnien in diesem Land leben seit Jahren, 40% haben einen Migrationshintergrund in Wien. Das muss man akzeptieren. Und solange die Akzeptanz fehlt, wird es immer Probleme geben“. (vgl. Interview B4)

ExpertIn 2:

„Für die Integration von türkischen MigrantInnen ist die deutsche Sprache wichtig und die Erwartung am Arbeitsmarkt ist, dass die Leute Deutsch sprechen. Auch in Deutsch kommunizieren können, auch schriftlich. Das ist natürlich etwas, was ganz wichtig ist. Nicht nur für türkische MigrantInnen, sondern für alle, die sich in diesen Arbeitsmarkt integrieren möchten. Und dann die Ausbildung. Also für mich sind das die zwei wesentlichen Aspekte, die es zu bearbeiten gilt. Wie gesagt, ohne Ausbildung, nur mit Pflichtschulabschluss und dann vielleicht mit geringen Deutschkenntnissen hat man de facto kaum eine Chance“. (vgl. Interview B3)

ExpertIn 3:

„Die Frauen, die aus dem ehemaligen Ostblock kommen, z.B. Rumänien, Jugoslawien, sind in einem fremden Land und sie wollen oft gleich die Sprache lernen. Sie haben ein gutes Fundament. Sie haben hohe Bildung und Ausbildung. Aber wir wissen schon, in der Türkei sind diese Stadt-Land-Gefälle sehr groß. Also viele Frauen, die aus den ländlichen Gebieten kommen, haben leider keine Chance eine gute Bildung zu genießen. Die Gründe sind egal, darüber reden wir nicht. Sie sind leider auch bildungsfern. Ich habe das Gefühl, dass sie auch gesellschaftlich träge sind. Woher das kommt, weiß ich nicht, man kann es fast allgemeine Depression nennen. Also „ich kann es nicht, ich schaffe es nicht“. Sie machen bei uns einen Deutschkurs und sagen sich; ich kann es nicht. Dann verlieren sie die Motivation und die Freude. Ohne Freude und Motivation gibt es aber keinem Erfolg. Das ist ein großes Problem. Sie haben wenig Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl. Das gilt natürlich für die Mehrheit“. (vgl. Interview B5)

ExpertIn 4:

„Also sämtliche Statistiken zeigen, dass die türkischen MigrantInnen die Gruppe sind mit den größten Integrationsproblemen eigentlich. Es gibt oder gab jetzt vor Kurzem eine Studie in Deutschland, die lässt sich auch auf Österreich umlegen. Es gibt eine Korrelation zwischen der Größe einer Community und der Notwendigkeit der Integration. Das heißt, es ist in Wien in manchen Bezirken gar nicht notwendig sich in Deutsch zu verständigen, weil es türkische Geschäfte gibt. Ich selbst gehe unheimlich gerne in diese Läden einkaufen, die haben länger offen, eigentlich fast immer. Der Bäcker hat Samstag, Sonntag, rund um die Uhr offen.“ (Vgl. Interview B6)

7. Schlussfolgerungen

Österreich hat in den letzten Jahrzehnten eine erhebliche Migration erlebt. Die Einwanderungspolitik in Österreich hat sich durch die Einführung von arbeitsbedingten Zuwanderungen aus Drittländern ausgewirkt und zieht sehr stark in den letzten Jahrzehnten Arbeitskräfte nach Österreich.

Die Folgen der Einwanderungspolitik machen sich in einer beträchtlichen Zunahme der irregulären Migration und einer zunehmenden Zahl von Migranten in prekären Situationen bemerkbar. Für Länder mit großer Einwanderungsbevölkerung wird zwangsläufig die Frage der Integration gestellt. Im österreichischen Kontext wurde die Integrationspolitik der Einwanderer weiterentwickelt, die nach und nach **die Integration von türkischen MigrantInnen** in den Arbeitsmarkt als primäre Integrationspriorität des Landes hervorgehoben hat.

Die vorliegende Masterarbeit hat sich mit den möglichen Auswirkungen der türkischen MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt beschäftigt. Ausgehend vom theoretischen Teil dieser Arbeit wurden verschiedene Faktoren der Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen durch die grafische Darstellung identifiziert und interpretiert.

Der formale Bildungsgrad dieser Migranten korreliert in Österreich mit einer Beschäftigung erheblich. So sind die deutschen Sprachkenntnisse für den Erfolg der Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen entscheidender als die formale Bildung. Mangelnde Deutschkenntnisse erschweren gleichzeitig die Ausbildung einer Person in der Beschäftigung und verringern jedoch ihre Chancen auf Teilhabe

Die Analyse dieser Arbeit über die Integration von türkischen MigrantInnen am Arbeitsmarkt zeigt, dass die Beschäftigungsquoten in Österreich relativ niedrig waren für türkische MigrantInnen, die aufgrund familiärer Bindungen im Vergleich zu Einheimischen und Arbeitsmigranten aus EU-Ländern kommen. Türkische ArbeitsmigrantInnen konzentrieren sich auch stärker auf **gering qualifizierte** Arbeitsplätze in Österreich und haben ein niedrigeres durchschnittliches Jahreseinkommen als EU-Migranten und InländerInnen.

Die Daten zeigen eine Verschiebung des Beschäftigungssektors im Laufe der Zeit mit einer abnehmenden Konzentration von türkischen MigrantInnen und eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten für diese Zielgruppe waren im **Baugewerbe, Angestellte** sowie in Gesundheits- und Sozialaktivitäten.

Die am meisten hervorgehobenen Einflussfaktoren auf die Arbeitsmarktintegration von türkischen MigrantInnen sind die Nichtakzeptanz der formalen Bildung⁷⁰, für die im Heimatland erworbenen **nicht formalen Qualifikationen**, die Beschäftigung unterhalb des Qualifikationsniveaus und der damit verbundene Verlust der sozialen Position. Das andere wichtigste Problem ist der **schwache Kontakt** mit ausländischen Bevölkerungen in Österreich. Türkische MigrantInnen wohnen mit anderen Türken in bestimmten Bezirken in Österreich und verbringen auch ihre Zeit meist mit Ihrer Familie und ihren Bekannten.⁷¹

Neben sozialer Integration von türkischen MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt spielt die **rechtliche Integration** eine wichtige Rolle. Die Kernprobleme sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Diskriminierungen beim Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft für MigrantInnen im österreichischen Kontext. Für die rechtliche Lage von Personen mit Migrationshintergrund, die nicht die Staatsbürgerschaft des Landes haben, sind verschiedene rechtliche Regelungen in den letzten Jahren erweitert und viel komplexer geworden.

Eine der wichtigsten Veränderungen des österreichischen Staatsbürgerschaftsrechts hat im Jahr 2006 stattgefunden. Unterscheidung des rechtlichen Status besonders auf die Dauer der Gültigkeit des Aufenthaltstitels und Zugang zum Arbeitsmarkt. Durch diese Novelle werden die Regeln für den Erwerb der Staatsbürgerschaft erschwert und für die erfolgreiche Integration der türkischen MigrantInnen wird eine rechtliche Barriere erstellt. In diesem Zusammenhang ist der wichtigste Einwurf gegen die Staatsbürgerschaft die Sorge über Loyalitätskonflikte der Personen entstanden. Diese Loyalitätssituation verhindert die Integration der betroffenen Personen.

⁷⁰ Siehe im Detail Grafik 6

⁷¹ Informationen über die Wohnsituation der MigrantInnen in:
http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2016/10/03/wohnsituation-von-migrantinnen-und-auslaenderinnen/ (Zugriff am 12.10.2017)

Im empirischen Teil wurden wichtigste Kernprobleme der türkischen MigrantInnen in den Arbeitsmarkt in Österreich mittels sechs ExpertInneninterview unter acht verschiedenen Kategorien beschrieben. Die Voraussetzung mit diesen ExpertInnen ein Interview zu führen war, dass sie in einer Organisation oder in einem Institut arbeiten und sich mit dem Thema „Migration und Arbeitsmarkt“ beschäftigen.

Das ExpertInneninterview war besonders von Bedeutung, um die soziale Lage der Zielgruppe zu beschreiben, mögliche Barrieren zu identifizieren und auch um die Frage nach der Bedeutsamkeit der Arbeitsmarktp Probleme der türkischen MigrantInnen und den einfacheren Erhalts der Staatsbürgerschaft, um relevante und gesellschaftliche Bereiche zu schützen. Der Großteil der Experten sieht die Schwierigkeiten bei den türkischen ArbeitsmigrantInnen durch die Sprache, Bildung, Religion, soziale Netzwerke, Qualifikation, Tradition und in der rechtlichen Lage.

Abschließend ist festzuhalten, dass obwohl die türkischen MigrantInnen mit den Einschätzungen seit vielen Jahren in Österreich konfrontiert sind, wurde grundsätzlich diese Debatte bis jetzt außer Acht gelassen und bestimmte Probleme sind immer noch vorhanden. Sie sind meistens als unqualifizierte und bildungsferne Arbeitskräfte geformt und stoßen bei der Suche einer Arbeitsstelle auf Probleme. Auch sind sie sehr stark von Arbeitslosigkeit betroffen. Diese Situation beeinflusst die Lebensverhältnisse von türkischen MigrantInnen in Österreich, sie verdienen heute nämlich ihren Lebensunterhalt unter nachteiligen Bedingungen mit einem niedrigen Haushaltseinkommen. Hier muss erst die Ausbildung bzw. Weiterbildung als ein Ansatzpunkt gesehen werden und das systematische Kurrikula sollte für türkische Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt und realisiert werden.

8.Literaturverzeichnis

- Akbulut, H. (2009): Die zivil-militärischen Beziehungen in der Türkei: zwischen Putschbestrebungen und Demokratisierungsbemühungen, öiip Arbeitspapier 60. Wien: öiip.
- Alber, Karl/Gehmacher, Ernst (Hrsg.) (1973): Gastarbeiter. Wirtschaftliche und soziale Herausforderung. Wien: Europaverlag.
- Amt der Vorarlberger Landesregierung (2008): Landesstelle für Statistik, Wirtschaftskammer Vorarlberg, Wanderungsstatistik für Vorarlberg 2013, Bregenz, Mai
- Ataç, Ilker. (2011): Migrationspolitik. In Ataç, Ilker, Kraler, Albert & Ziai, Aram (Hrsg.). Politik und Peripherie. Eine politikwissenschaftliche Einführung (Gesellschaft - Entwicklung - Politik, Bd. 13, 1. Auflage. Wien: Mandelbaum, S. 316–330.
- Atac, I. (2014): Determining Turkish migration to Austria The role of migration policy. Migration Letters, 11(3), Wien, 275ff.
- Barner, Svenja (2007): Arbeitsmigranten und Aussiedler. Integration in Theorie und Praxis, Saarbrücken.
- Bauböck, Rainer (1996): »Nach Rasse und Sprache verschieden« Migrationspolitik in Österreich von der Monarchie bis heute. Reihe Politikwissenschaft / Political Science Series No. 31. Wien.
- Bichl, Norbert/Schmid, Christian/Szymanski, Wolf (2006): Das neue Recht der Arbeitsmigration. Wien.
- Bichl, Norbert (2015) : Der Anerkennungsprozess in Österreich in der Praxis: Ein Überblick der aktuellen Situation, AMS info, No. 306. Wien.
- Biffl, Gudrun (2013): Migration and labour integration in Austria. SOPEMI Report on Labour Migration Austria 2012-13. Krems: Edition Donau-Universität Krems.
- Birner, N. (2014): Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich. In: ÖIF-Dossier n°33, Wien.
- Boos-Nünning, U., & Karakasoglu, Y. (2005):Viele Welten leben: zur Lebenssituation von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergrund, 1. Auflage. Münster: Waxmann Verlag.
- Boos-Nünning, U., Deutschland, S., Karakaşoğlu-Aydın, Y., & Deutschland, S. (2004): Viele Welten leben: Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

- Brot für die Welt / Medico International / Pro Asyl (Hg.) (2013) : Im Schatten der Zitadelle. Der Einfluss des Europäischen Migrationsregimes auf ›Drittstaaten‹. Karlsruhe. S. 27–76.
- Çınar, D. (2007): Integration vor Einbürgerung: die Staatsbürgerschaftsrechtsnovelle 2005. In Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001 – 2006. rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verlag.
- Dannecker, Petra; Vossemer, Christiane (2014): Qualitative Interviews in der Entwicklungsforschung. Typen und Herausforderungen. In: Dannecker, Petra; Englert, Birgit (Hrsg.): Qualitative Methoden in der Entwicklungsforschung. Wien: Mandelbaum.
- David Reichel (2011b): Staatsbürgerschaft und Integration – Die Bedeutung der Einbürgerung für MigrantInnen. Wiesbaden: VS Verlag
- Erzan, R., & Kirisci, K. (Eds.). (2013): Turkish immigrants in the European Union: determinants of immigration and integration. Oxon: Routledge
- Esser, Hartmut (1999): Soziologie. Spezielle Grundlagen. Band 1: Situationslogik und Handeln; Frankfurt/Main: Campus Verlag
- Esser, Hartmut; Jürgen Friedrichs (Hrsg.) (1990): Generation und Identität. Studien zur Sozialwissenschaft. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Esser, Hartmut (1980): Aspekte der Wanderungssoziologie. Assimilation und Integration von Wanderern, ethnischen Gruppen und Minderheiten. Eine handlungstheoretische Analyse. Darmstadt und Neuwied: Luchterhand Verlag
- Esser, Hartmut (2006): Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH FSP Zivilgesellschaft, Konflikte und Demokratie Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration -AKI- (Ed.): Migration, Sprache und Integration. Berlin. (AKI-Forschungsbilanz 4).
- European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) (2014): Terminology of European education and training policy – Second Edition. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg, verfügbar auf www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4117_en.pdf (Zugriff am 22.10.2017)
- Expertenrat für Integration (2015): Integrationsbericht. Bisher Erreichtes und Leitgedanken für die Zukunft. Wien.
- Expertenrat für Integration (2014): Integrationsbericht. Vorschläge des Expertenrates für Integration. Das 20-Punkte-Programm. Wien.

- FASSMANN, Heinz; STACHER, Irene (Hg.) (2003): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Demographische Entwicklungen – sozioökonomische Strukturen – rechtliche Rahmenbedingungen. Wien.
- Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001 – 2006. rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verlag.
- Fauser, M. (2010): Migrantenorganisationen–Akteure zwischen Integration und Transnationalisierung. Erkenntnisse von Fallstudien-Ergebnissen aus Spanien. In Jenseits von ‚Identität oder Integration‘ (pp. 265-294). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gächter, August (2008): Migrationspolitik in Österreich seit 1945. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 12, Wien. S.4.
- Gächter, August (2010): Der Integrationserfolg des Arbeitsmarktes. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 14, Wien. S.7.
- Gächter, August (2013). Kosten unzureichender sozialer Integration von EinwanderInnen. Österreichischer Städtebund. Wien.
- Herburger, Silvia (2010): Er hat alles vergessen, er hat einfach sein Leben gelebt. Diss. uni.wien.
- Huber, Peter (2010): Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich (No. 365). WIFO Working Papers. Wien
- Internationale Organisation für Migration (IOM) (2003): Soziale Exklusion und Gesundheit von MigrantInnen in Österreich. Wien.
- Ivezić, Angela (2001) : Häusliche Gewalt an Migrantinnen in Wien. Dargestellt am Beispiel von Frauen aus Ex-Jugoslawien. Diplomarbeit, Bundesakademie für Sozialarbeit. Wien.
- JOHN, Michael; LICHTBLAU, Albert (1988): Assimilation und Integration der ArbeitsmigrantInnen in Wien. In: BAUBÖCK, Rainer; BAUMGARTNER, Gerhard (u.a.) (Hg.): ...und Raus bist du! Ethnische Minderheiten in der Politik. Wien
- KARASZ, Lena; PERCHINIG, Bernhard. Studie Staatsbürgerschaft. 2013. Wien: Kammer für Arbeit und Angestellte
- KORUN, Alev (2004.): Frauen in der Migration. In: GÜRSES, Hakan; KOGOJ, Kornelia; MATTL, Sylvia (Hg.): Gastarbeiteri. 40 Jahre Arbeitsmigration. Wien

- Kraler, A. (2011) "The case of Austria". In G. Zincone, R. Penninx and M. Borkert (eds) *Migration Policymaking in Europe: The Dynamics of Actors and Contexts in Past and Present*. Amsterdam: Amsterdam University Press, 21–59.
- Krause, K. and T. Liebig (2011): "The labour market integration of immigrants and their children in Austria", OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, Vienna : OECD Publishing
- Mayring, Philipp (1999): *Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken*, 4. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P., & Fenzl, T. (2014): *Qualitative Inhaltsanalyse*. In *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung* (pp. 543-556). Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- MEUSER, Michael/ NAGEL, Ulrike (1991): *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion*. In: Garz, Detlef (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Muttonen, Lena (2008): *Die Integration von Drittstaatsangehörigen in den österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien: Facultas.
- Nowotny, I. (2007). *Das Ausländerbeschäftigungsgesetz: Die Regelung des Zugangs von AusländerInnen zum österreichischen Arbeitsmarkt*. In Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001 – 2006. rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verlag.
- PRAMBÖCK, Conrad (2013): *Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund*. In: ÖIF Dossier, Nr. 32. Wien.
- OECD (2010): *Equal Opportunities? The Labour Market Integration of the Children of Immigrants*, OECD. Paris.
- Oswald, Ingrid (2007): *Migrationssoziologie*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Perchinig, Bernhard (2010) : *Ein langsamer Weg nach Europa : österreichische (Arbeits)migrations- und Integrationspolitik seit 1945*. In: Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid (2010), *Migration und ethnische Minderheiten 2010/1*, Mannheim. S. 11-32.
- Przyborski, A., & Wohlrab-Sahr, M. (2014): *Qualitative Sozialforschung: Ein Arbeitsbuch*. Berlin: Walter de Gruyter.

- Sassen, S. (2017): Migranten, Siedler, Flüchtlinge: von der Massenauswanderung zur Festung Europa. Frankfurt am Main: S. Fischer Verlag.
- Potkanski, M., & Integrationsfonds, Ö. (2010): Türkische MigrantInnen in Österreich: Zahlen. Fakten. Einstellungen. Österreichischer Integrationsfonds, Wien.
- Segert, Astrid (2008) : Institut für Höhere Studien (IHS), Wien (Ed.): Zur Bedeutung von Ungleichheitssemantiken für die Erwerbsintegration von MigrantInnen. Wien (Reihe Soziologie / Institut für Höhere Studien, Abt. Soziologie 88). in: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssolar-216117>
- Seufert, Günter (2015) ; Stiftung Wissenschaft und Politik -SWP- Deutsches Institut für Internationale Politik und Sicherheit (Ed.): Die Türkei als Partner der EU in der Flüchtlingskrise: Ankaras Probleme und Interessen. Berlin. (SWPAktuell 98/2015). in: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssolar-457421>
- Sievers, W., Atac, I., & Schnell, P. (2014): Turkish migrants and their descendants in Austria Patterns of exclusion and individual and political responses. *Migration Letters*, 11(3), 263-274.
- Zettler, S. (2015): Türkische Netzwerkperspektiven. Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung von Bürger/innen mit türkischem Migrationshintergrund in Graz. In: ÖIF-Dossier n°35, Wien.
- Thienel, R. (2007): Integration als rechtliche Querschnittsmaterie. In Fassmann, Heinz (Hg.) (2007): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht 2001 – 2006. rechtliche Rahmenbedingungen, demographische Entwicklungen, sozioökonomische Strukturen. Klagenfurt: Drava-Verlag.
- Titelbach, G., Davoine, T., Hofer, H., Schuster, P., Steiner, M. (2013): Potenziale durch die Integration von Migrant/innen in Arbeitsmarkt und Bildung. Eine wirtschaftssoziologische Analyse struktureller Integration, Studie im Auftrag des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), Wien
- Treibel, Annette (2011): Migration in modernen Gesellschaften. Soziale Folgen von Einwanderung und Gastarbeit, München: Weinheim.
- TUFAN, Beril (1998): Migration von Arbeitnehmern aus der Türkei (Prozesse der Migration und Remigration). In: KOCH, Eckhardt; ÖZEK, Metin; u.a. (Hg.): Chance und Risiken von Migration. Deutsch-türkische Perspektiven. Freiburg im Breisgau
- Wets, Johan (2006): 'The Turkish Community in Austria and Belgium: The Challenge of Integration', *Turkish Studies*, 7: 1, 85 — 100. Wulz

Internetquellen

- Anerkennungs-ABC
in: <http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/aner kennungs-abc/>
(Zugriff am 12.03.2017)
- Arbeiterkammer, verfügbar auf <https://www.arbeiterkammer.at/index.html> (Zugriff am 12.03.2017)
- Arbeitsmarktservice, verfügbar auf : <http://www.ams.at/ueber-ams/ueber-ams> (Zugriff am 12.03.2017)
- AST, Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, verfügbar auf www.anlaufstelle-erkennung.at/anlaufstellen (Zugriff am 29. 05. 2017).
- BMEIA, Österreichischer Integrationsfonds, verfügbar auf <https://www.bmeia.gv.at/integration/oesterreichischer-integrationsfonds/>
(Zugriff am 17. Oktober 2017).
- BMWFW, Wie verläuft eine Nostrifizierung?, verfügbar auf <https://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/studium/academic-mobility/enic-naric-austria/wie-verlaeuft-eine-nostrifizierung/>, (Zugriff am 5. Oktober 2017).
- Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge, unter: <https://www.bamf.de/DE/Service/Left/Glossary/function/glossar.html?lv3=1504494>
(Zugriff am 29.04.2017)
- Caritas, in : <https://www.caritas.at/ueber-uns/was-wir-tun/> (Zugriff am 12.05.2017)
- Das Integrationshaus in, <http://www.integrationshaus.at/> (Zugriff am 18.11.2017)

- Die Integrationsvereinbarung 2003 in,
<http://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Dokumentnummer=NR40035735> (Zugriff am 21.11.2017)
- Der Verein für österreichisch türkische Freundschaft <http://www.freundschaft.or.at/-beruns.html> (Zugriff am 14.11. 2017)
- Der Verein VTEÖ (Vereinigung Türkischer Eltern in Österreich) in,
<http://de.fit4int.at/default.aspx> (Zugriff am 14.11. 2017)
- Die Türkische Kulturgemeinde in Österreich in,
<http://www.turkischegemeinde.at/vereinsinformation/> (Zugriff am 14.11. 2017)
- ENIC-NARIC Austria ist Bestandteil der internationalen Netzwerke ENIC (European Network of Information Centres), gegründet von Europarat und UNESCO, und NARIC (National Academic Recognition Information Centres), gegründet von der Europäischen Union (BMFWF, ENIC NARIC AUSTRIA – Anerkennung von Hochschulabschlüssen, verfügbar auf <https://wissenschaft.bmfwf.gv.at/bmfwf/studium/academic-mobility/enic-naric-austria/> , (Zugriff am 5. Oktober 2017).
- Europäische Arbeitskräfteerhebung, Beherrschung der Sprache des Gastlandes nach Migrationsstatus und Staatsangehörigkeit in:
http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfso_14blang&lang=de (Zugriff am 5. Oktober 2017).
- HIPPY (Home Instruction for Parents of Pre-School Youngsters), in <http://www.hippy.at/> (Zugriff am 08.10.2017)
- ILO (International Labour Organization), in: <http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/lang--en/index.htm> (Zugriff am 08.10.2017)

- Interface Wien in <http://www.interface-wien.at/3-eltern-kinder/40-mama-lernt-deutsch> (Zugriff am 08.10.2017)
- ISOP in: <http://www.isop.at/ueber-isop/leitbild/> (Zugriff am 08.10.2017)
- LEFÖ in, <http://www.lefoe.at/index.php/ueberlefoe.html> (Zugriff am 08.10.2017)
- Kurs Katalog AMS (2017) verfügbar auf :
http://www.ams.at/docs/900_ams_wien_kurskatalog.pdf (Zugriff am 16.11.2017)
- Maiz, Verfügbar auf: <http://www.maiz.at/de/mehr> (Zugriff am 15.06.2017)
- Medien Servicestelle Neue Österreicher/innen, in
http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2012/09/25/wiener-migrantinnen-hohe-sprachkompetenz/
- migrants care, in <https://www.caritas-wien.at/hilfe-angebote/asyl-integration/ausbildung-arbeit/beratung-begleitung/migrants-care/> (Zugriff am 08.10.2017)
- Nationaler Aktionsplan Integration, verfügbar auf
https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/NAP/Bericht_zum_Nationalen_Aktionsplan.pdf (Zugriff am 21.02.2017)
- Omega in, <http://www.omega-graz.at/projekte/01-psychotherapie.shtml> (Zugriff am 14.11. 2017)
- Orient Express in, <http://www.orientexpress-wien.com/tr/> (Zugriff am 14.11. 2017)

- ÖIF in: <http://www.integrationsfonds.at/kurse/?L=2> (Zugriff am 23.06.2017)
- Peregrina in, <http://www.peregrina.at/leitbild> (Zugriff am 14.11. 2017)
- RIS – Rechtsinformationssystem, Gesamte Rechtsvorschrift für Ausländerbeschäftigungsgesetz, Fassung in:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (Zugriff am 20.02.2018)
- RIS – Rechtsinformationssystem, Gesamte Rechtsvorschrift für Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, Fassung in:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20004242> (Zugriff am 20.02.2018)
- RIS – Rechtsinformationssystem, Gesamte Rechtsvorschrift für Staatsbürgerschaftsgesetz 1985, in:
<https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10005579> (Zugriff am 20.02.2018)
- START Wien verfügbar auf
<https://www.wien.gv.at/menschen/integration/neuzugewandert/>
- Verein Miteinander Lernen in, <http://miteinlernen.at/ueber-uns/leitbild/> (Zugriff am 14.11. 2017)
- Zebra in: <https://www.zebra.or.at/cms/cms.php?pageName=35>

Statistik Austria

- Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 1. Quartal 2017. – Berechnung mittels Bootstrap, keine symmetrischen Konfidenzintervalle. Statistik Austria, Ergebnisse im Überblick: Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland in, http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html
- Statistik Austria (2017a), Arbeitsmarktstatistik 1. Quartal 2017: Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Wien.
- Statistik Austria, Bevölkerung am 1.1.2017 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland, in :
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html (Zugriff am 30.10.2017)
STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus- Arbeitskräfteerhebung, Jahresdurchschnitt über alle Wochen Wohnsituation der MigrantInnen in, http://medienservicestelle.at/migration_bewegt/2016/10/03/wohnsituation-von-migrantinnen-und-auslaenderinnen/(Zugriff am 20.11.2017)
- Statistik Austria & Kommission für Migrations- und Integrationsforschung (2016). Statistisches Jahrbuch – Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2016. Wien: Verlag Österreich
- Statistik Austria, Wanderungen mit dem Ausland nach Bundesländern 1996-2016,in
http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderungen/wanderungen_mit_dem_ausland_aussenwanderungen/022922.html (Zugriff am 20.11.2017)
- Statistik Austria (2015). Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008, ST.AT, Wien, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2015_stataustria_arbeitsmarktsituation_von_migranten_in_oesterreich.pdf (Zugriff am 21.12.2017)

Tabelle 6: Überblickstabelle der Entstehungsgeschichte der österreichischen Staatsbürgerschaft

1812	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	§28ff enthält erste Regelungen des Erhalts und Verlusts der österreichischen Staatsbürgerschaft
1832	Auswanderungspatent	Einführung von best. Bedingungen für den Erhalt der Staatsbürgerschaft und Verlust der Staatsbürgerschaft bei Auswanderung
1863	Heimatrechtgesetz	Recht auf ungestörten Aufenthalt und Regelung von Armenfürsorge sowie Abschiebungen
1918	Zerfall der Monarchie	Regelungen, welche Personen als Staatsangehörige von Deutschösterreich anzusehen sind.
1920	Staatsvertrag von St. Germain und Bundesverfassungsgesetz	Alle Personen, die in Österreich heimatberechtigt und nicht StaatsbürgerInnen eines anderen Staates waren, wurden ÖsterreicherInnen. Einführung der Landesbürgerschaft, wofür das Heimatrecht benötigt wurde. Landesbürgerschaft war Voraussetzung für Bundesbürgerschaft
1925	Staatsbürgerschaftsgesetz	Bestimmungen für die Verleihung der Landesbürgerschaft und somit Bundesbürgerschaft
1933	Austrofaschismus	Ausbürgerungen aus „politischen Gründen“
1938	„Anschluss“ an Deutschland	ÖsterreicherInnen wurden zu deutschen StaatsbürgerInnen.
1945	Wiedererstehung der Republik Österreich	Rechtsüberleitung und StbG 1945 in Anlehnung an das StbG 1925
1949	Staatsbürgerschaftsgesetz	Wiederverlautbarung des StbG 1945
1965	Staatsbürgerschaftsgesetz	Schritte in Richtung Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie Änderungen aufgrund von internationalen Konventionen.
1973	Novelle des StG	Geringfügige Änderungen ohne große Bedeutung
1983	Novelle des StG	Beseitigung von Geschlechterunterschieden im Staatsbürgerschaftsrecht
1985	Staatsbürgerschaftsgesetz	Verlautbarung des aktuellen Staatsbürgerschaftsrechtes
1988	Änderungen des B-VG	Bundesbürgerschaft wird zur Voraussetzung für die Landesbürgerschaft
1998	Novelle des StbG	Nachweis von Integration vor allem in Form von Sprachkenntnissen wird als Einbürgerungsvoraussetzung eingeführt
2006	Novelle des StbG	Verschärfungen der Einbürgerungsbestimmungen

Quelle: Reichel 2010: 33, eigene Aufstellung bis 1938, ab 1945 teilweise übernommen aus Cinar & Waldrauch 2006:54-57

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Grafik 1: Zuzüge aus dem Ausland 2016 nach Staatsangehörigkeit

Grafik 2: Erwerbstätigenquoten 2017 (15 bis 64 Jahre) nach Geburtsland und nach Migrationshintergrund

Grafik 3: Eingebürgerte Personen seit 2006 nach bisheriger Staatsangehörigkeit

Grafik 4: Deutschkenntnisse 2014 nach Geburtsland

Grafik 5: Überqualifizierung 2014 nach Geburtsland

Grafik 6: Antragstellung und Anerkennung der Berufsausbildung 2014 nach Geburtsland

Tabelle 1: Berufsstellung der Erwerbstätigen 2016 nach Migrationshintergrund

Tabelle 2: Arbeitslosenquote 2016 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung

Tabelle 3: (Mehrfache) Armuts- Oder Ausgrenzungsgefährdung 2015 nach Geburtsland

Tabelle 4: Bildungsstand der 25-bis 64- jährigen Bevölkerung 2015 nach Migrationshintergrund

Tabelle 5: Überblick der InterviewpartnerInnen

Tabelle 6: Überblickstabelle der Entstehungsgeschichte der österreichischen Staatsbürgerschaft

Interview Fragen

- Wie ist die Arbeitslage für die türkische MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt?
- Welche Probleme verursachen fehlende fachliche Qualifikationen von türkischen MigrantInnen am Arbeitsmarkt in Österreich?
- Warum sind türkische MigrantInnen meist nur geringfügig erwerbstätig?
- Welche Faktoren sind für die Berufsposition der türkische MigrantInnen in Österreichs Großstädten entscheidend?
- Inwieweit spielt die soziale Umgebung eine Rolle für türkische MigrantInnen, sich am Arbeitsmarkt zu beteiligen?
- Welche Rolle spielt die Religion für die türkische Migrantinnen im Arbeitsmarkt, um eine passende Arbeitsstelle zu finden?
- Wie beurteilen Sie österreichische (Migrations)- und **Integrationspolitik**?
 - Welche Hindernisse **erschwert** die Integration von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt?
 - Welche Maßnahmen könnten getroffen werden, um die Qualifikationen der MigrantInnen am Arbeitsmarkt besser zu nutzen?
- Wie beurteilen Sie das Staatsbürgerschaftsgesetz?
- Welche Schwierigkeiten bringen sich durch das Staatsbürgerschaftsgesetz?
- Welche rechtlich diskriminierenden Herausforderungen gibt es für MigrantInnen im Arbeitsmarkt?
- Welche Aufgaben sollte von österreichischer Regierung an der rechtlichen Lage für MigrantInnen in den nächsten Jahren verstärkt oder verändert werden?
- Wie gut ist türkische MigrantInnen Ihrer Meinung nach integriert?

